

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ PREZENČNÍ STUDIUM

2013–2016

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Šárka Buberová

**Význam a přínos dalšího vzdělávání při dlouhodobé
nezaměstnanosti**

Praha 2016

Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Milan Demjanenko

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR FULL-TIME STUDIES

2013-2016

BACHELOR THESIS

Šárka Buberová

**The importance and benefits of continuing education at
long-term unemployment**

Prague 2016

The Bachelor Thesis Work Supervisor: PhDr. Milan Demjanenko

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne

Šárka Buberová

Poděkování

Děkuji vedoucímu práce PhDr. Milanu Demjanenkovi za skvělou spolupráci a odborné vedení bakalářské práce. Především za cenné rady a připomínky, za čas, který mi věnoval a za velkou trpělivost.

Anotace

Bakalářská práce se v teoretické části zabývá problematikou trhu práce, nezaměstnanosti a možnostmi vzdělávání. Samostatné kapitoly obsahují charakteristiky zkoumané problematiky a dále jednotlivá témata popisují detailněji. Druhá kapitola popisuje samotný trh práce a jeho souvislosti se vzděláváním dospělých. Třetí kapitola se věnuje dlouhodobé nezaměstnanosti a jejímu vlivu na psychiku a možným východiskům, ale také aktivní politice zaměstnanosti a typům nezaměstnanosti. Do čtvrté kapitoly spadají možnosti vzdělávání, především rekvalifikace, její typy a formy a také význam rekvalifikací. Obsahuje také, jaká jsou specifika vzdělávání dospělých a poukazuje na důležitost evaluace. Praktická část bakalářské práce se věnuje již nastíněné problematice z empirického hlediska a budou v ní zodpovězeny hlavní otázky. Pro zodpovězení otázek zkoumaného problému a potvrzení nebo vyvrácení hypotéz bude využito realizované dotazníkové šetření.

Klíčová slova

Aktivní politika zaměstnanosti, evaluace, nezaměstnanost, rekvalifikace, trh práce, vzdělávání dospělých.

Annotation

In theoretical section, the Bachelor Thesis focuses on the labor market, specifically on unemployment and possibilities of education. Each chapter features characterization of the researched issue and individual themes are subsequently described in greater detail. Second chapter outlines the job market's relationship with adult education. Third chapter further analyzes the long-term unemployment – its influence on psyche and possible solutions. Moreover, it distinguishes various types of unemployment and evaluates active employment policies. Within the fourth chapter paper introduces possibilities of education, primarily requalification and its forms, types and significance. It also specifies adult education and calls attention to importance of evaluation. The practical part of this Bachelor Thesis expands on previously discussed issues from empirical point of view and clarifies central questions. Incorporated survey investigation is essential to either confirm or discredit hypothesis and elucidate the conclusion of this paper.

Keywords

Active employment policy, adult education, evaluation, labor market, rekvalifikacion unemployment.

OBSAH

ÚVOD	8
TEORETICKÁ ČÁST	10
1 TRH PRÁCE	10
1.1 Souvislosti trhu práce a vzdělávání dospělých.....	11
2 NEZAMĚSTNANOST	13
2.1 Typy nezaměstnanosti.....	13
2.2 Vliv dlouhodobé nezaměstnanosti na psychiku.....	16
2.3 Východiska z dlouhodobé nezaměstnanosti.....	19
2.4 Aktivní politika zaměstnanosti.....	19
3 MOŽNOSTI VZDĚLÁVÁNÍ	25
3.1 Specifika vzdělávání dospělých.....	25
3.2 Evaluace.....	29
3.3 Rekvalifikace.....	30
3.4 Typy a formy rekvalifikace.....	33
3.5 Význam rekvalifikace.....	35
PRAKTICKÁ ČÁST	41
4 VÝZNAM A PŘÍNOS DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ	41
4.1 Vyhodnocení dotazníku.....	42
ZÁVĚR	62
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	65
SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ	68
SEZNAM PŘÍLOH	69

ÚVOD

Tématem bakalářské práce je význam a přínos dalšího vzdělávání a to z pohledu nezaměstnaných. Tato problematika bude nastíněna v teoretické části čerpané z odborné literatury týkající se tohoto tématu a později zkoumána v empirické části za pomoci vyhodnocených otázek z dotazníkového šetření.

Druhá kapitola popisuje situaci na trhu práce a samotný trh práce a jeho souvislosti se vzděláváním dospělých, do kterých patří dva klíčové projekty, které se zabývají trhem práce a jeho návazností na další oblasti. Těmito projekty jsou Národní soustava povolání a soustava kvalifikací. Třetí kapitola se věnuje typům nezaměstnanosti a především dlouhodobé nezaměstnanosti a jejímu vlivu na psychiku člověka a dopadům na rodinu a okolí nezaměstnaného. A také možným východiskům z dlouhodobé nezaměstnanosti, a projektům aktivní politiky zaměstnanosti. Do čtvrté kapitoly spadají možnosti vzdělávání, především rekvalifikace, její typy a formy a také význam rekvalifikací. Obsahuje také, jaká jsou specifika vzdělávání dospělých a poukazuje na důležitost hodnocení vzdělávacích kurzů samotnými účastníky.

Praktická část bakalářské práce se věnuje již nastíněné problematice z empirického hlediska a v závěru budou vyhodnoceny hypotézy. Stanovenými hypotézami jsou: 1. Důvody nezaměstnaných pro vstup do rekvalifikace, 2. Motivace k dalšímu vzdělávání, 3. Zaznamenání změn. Pro zodpovězení otázek zkoumaného problému bude využito realizované dotazníkové šetření.

Bakalářská práce zjišťuje, jaký přínos má pro nezaměstnané vstup do rekvalifikačního kurzu, co bylo jejich důvodem pro vstup do rekvalifikačního kurzu a zda získali zaměstnání v rekvalifikovaném oboru, nebo jsou pro ně nově získané poznatky využitelné v pracovním, nebo jiném prostředí. Toto je ještě doplněno o otázky týkající se představ o ideálním rekvalifikačním kurzu a to jestli by měl kurz obsahovat pouze teoretickou výuku, nebo zda by účastníci raději propojili teoretickou výuku s praktickým využitím. Což může ovlivnit efektivitu rekvalifikačního kurzu a pozdějšího uplatnění na trhu práce. Další otázkou týkající se

rekvalifikace je jaká by měla být nabídka kurzů, jelikož momentálně úřady práce nabízejí pouze určité kurzy a pouze vybraným uchazečům, kteří si sami v mnoha případech nemohou vybrat absolutně vyhovující kurz jejich potřebám a dosavadním poznatkům. Je také zjišťováno, jestli byli motivováni k dalšímu vzdělávání se a zda vidí rekvalifikaci jako možné řešení dlouhodobé nezaměstnanosti. V dotazníkovém šetření bylo také zjišťováno, zdali účastníci rekvalifikačních kurzů zaznamenali změny týkající se jejich zdravotního stavu, psychiky a v neposlední řadě jestli se v době nezaměstnanosti a rekvalifikace změnilo vztahy s partnerem a blízkými příbuznými, jestli se změnil okruh přátel a zdali jim byli v této době oporou. Pomocí těchto otázek budou naplněny stanovené cíle práce a následně potvrzeny, nebo vyvráceny hypotézy.

TEORETICKÁ ČÁST

1 TRH PRÁCE

Charakteristika trhu práce

Co je trh práce pro tuto práci asi nejlépe vystihuje Beneš ve své knize, ve které uvádí, že se ukázalo, že neexistuje jeden trh práce, ale jeho různé segmenty. Jednoduše řečeno, trh práce pro vědce, právníky nebo lékaře je jiný než u státních úředníků, vojáků nebo nekvalifikovaných manuálních dělníků, nebo personálu v pohostinství a také lidí pracujících na dobu určitou nebo na živnostenský list. Navíc je trh práce většinou regulován, podléhá zákoníku práce a je ovlivňován měnící se aktuální mírou nezaměstnanosti i stávající nabídkou na trhu práce. Právě expanze sekundárního a později i terciárního vzdělávání vedla k tomu, že vzdělání ztratilo relativně na významu. V dnešní době pracuje mnoho vysokoškoláků na místech, která vyžadují jen středoškolské vzdělání. Nadto se potřeby trhu práce a profil absolventů škol mnohdy neshodují. Absolventi neperspektivních oborů vyžadují od sociální politiky a politiky na trhu práce uplatnění, které trh práce dále deformuje.¹

Trh práce je také někdy popisován, jako prostředí, ve kterém se obchoduje se specifickým zbožím, s prací. Některé koncepce říkají, že skutečným zbožím, se kterým se na trhu práce obchoduje je pracovní síla. Množství práce se měří odpracovanými hodinami, nebo počtem pracovníků. Cena, která určuje množství nabízené i poptávané práce je cena práce, neboli mzda.

Práce jako výrobní faktor

„Práce je výrobním faktorem, který je nezastupitelný při výrobě statků.”²
Obvykle bývají uváděny tři hlavní výrobní faktory a to práce, půda a kapitál. Nejdůležitějším výrobním faktorem je práce produkovaná zaměstnanci.

¹ BENEŠ, M., *Andragogika: 2.*, aktual. a rozšíř. vyd., Praha, Grada, 2014, ISBN 978-80-247-4824-5. s71

² BUCHTOVÁ, B. a kol., *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*, 1. vyd., Praha: Grada, 2002, ISBN 80-247-9006-8. s59

Poptávka a nabídka

Poptávka po práci je určena množstvím práce, které firma najímá při různých úrovních mzdové sazby. Znamená to, že subjektem poptávky na trhu práce jsou firmy, podniky. Firma poptává takové množství práce, kdy je přínos této práce větší než náklad na ni. Jednoduchá formule potom říká, že poptávané množství práce se zvyšuje s poklesem ceny práce a naopak. Je tedy jasné, že tento pohled je zjednodušený, neboť poptávku ovlivňuje produktivita práce a ta je ovlivněna kvalifikací práce, množstvím a kvalitou kooperujících faktorů, technologií a managementem a také poptávkou po výrobcích těchto firem.³

Nabídka práce, je množství práce, které jsou zaměstnanci ochotni nabízet za určitou cenu, tedy mzdu. Předpokládá se, že pokud je mzdová úroveň vyšší, bude také vyšší množství nabízené práce. Lidé tedy budou mít větší motivaci se o práci ucházet.

1.1 SOUVISLOSTI TRHU PRÁCE A VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Jednou z oblastí, která těsně souvisí s trhem práce, je mimo jiné i vzdělávání, do kterého spadá také vzdělávání dospělých. Je tedy v nejlepším zájmu, aby byla jejich interakce co nejefektivnější. Ale aby tomu tak mohlo být, je potřeba pracovat na vylepšování těchto vztahů.

Vedle dalších systémů, vznikly v České republice dva klíčové projekty, které se zabývají trhem práce a jeho návazností na další oblasti.

Prvním z nich je Národní soustava povolání, která vznikla reakcí na neustále se měnící požadavky trhu práce, kdy se jednotlivá povolání mění stejně rychle jako nároky zaměstnavatelů. A je to volně dostupná databáze povolání, která reálně odráží situaci na trhu práce a prostřednictvím sektorových rad monitoruje a eviduje požadavky na výkon jednotlivých povolání na trhu práce. Jde tedy o důležitý

³ JANÍČKO,P., DANDOVÁ, E., *Trh práce v ČR a zákon o zaměstnanosti*, Učební text č.4, Praha 2010, [online]. [cit.2015-12-28]. Dostupné z: www.cmkos.cz/data/articles/down_2521.pdf

informační zdroj pro oblasti lidských zdrojů a profesního vzdělávání kde zároveň posiluje roli zaměstnavatelů.⁴ Také přináší všem zúčastněným subjektům důležité informace o kvalifikačních požadavcích, které se postupně promítají do všech úrovní dalšího vzdělávání. Požadavky na výkon jednotlivých povolání jsou sledovány a aktualizovány prostřednictvím Sektorových rad. Projekt národní soustava povolání je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu České republiky.

Druhým projektem je soustava kvalifikací, která je nástrojem doplňujícím současné systémy a přispívá k jejich provázání, zastřešení a doplnění o chybějící systémové nástroje. Je to volně přístupný registr všech úplných i dílčích kvalifikací rozlišovaných, potvrzovaných a uznávaných na území České republiky. Jejím cílem je vytvoření systému, který bude podporovat srovnatelnost výsledků učení dosažených různými cestami a také srovnatelnost kvalifikačních úrovní České republiky a Evropské unie. Základními prvky jsou úplné kvalifikace a dílčí kvalifikace. Úplná kvalifikace znamená způsobilost vykonávat určité povolání, dílčí kvalifikace pak určitou pracovní činnost, nebo jejich soubor. V mnoha případech po splnění všech dílčích kvalifikací a absolvování příslušné zkoušky je možné získat kvalifikaci úplnou, aniž by bylo nutné absolvovat školní vzdělávání. Národní soustava kvalifikací se skládá ze dvou standardů. Prvním z nich je standard kvalifikační, což je strukturovaný popis požadavků na příslušnou kvalifikaci. A druhým je hodnotící standard, což je soubor kritérií a postupů pro ověřování požadavků kvalifikací.⁵

⁴ Informace o Národní soustavě povolání. <http://www.nsp.cz/>. [online]. [cit. 2016-01-24]. Dostupné z: <http://info.nsp.cz/default.aspx>

⁵ MŠMT- *Národní soustava kvalifikací*, [online]. [cit.2016-1-24]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/narodni-soustava-kvalifikaci>

2 NEZAMĚŠTNANOST

Charakteristika nezaměstnanosti

„Nezaměstnanost představuje historicky i v současnosti jeden z nejsledovanějších a nejdiskutovanějších jevů tržních hospodářství.“⁶

Nezaměstnanost můžeme definovat jako stav ekonomiky, ve kterém osoby v produktivním věku přející si a schopny pracovat, nemohou najít práci. Jde také o nerovnováhu situace na trhu práce, kdy nabídka převyšuje poptávku v důsledku příliš vysoké mzdové úrovně. Je třeba doplnit, že nezaměstnanost není vyvolána jen pohybem ceny práce, ale například i nedostatkem poptávky po výrobcích firem, nedostatečnými státními investicemi a výdaji a v některých případech také nefunkční vzdělávací soustavou. Toto ale nejsou jediné příčiny, těch by mohlo být nespočet.

Za nezaměstnané se tedy považují osoby, které jsou v produktivním věku a splňují dvě podmínky:

- Nemají placené zaměstnání ani jiný příjem, jsou dočasně uvolněny z práce a očekávají, že budou znovu zaměstnány
- Aktivně si hledají práci a jsou ochotny do práce nastoupit⁷

2.1 TYPY NEZAMĚŠTNANOSTI

Díky rozdělení do několika druhů můžeme nezaměstnanost lépe poznat a pochopit. Následně podle jednotlivých typů můžeme lehce přijít na její závažnost, příčiny, délku trvání a z toho poté odvodit vhodné způsoby jejího řešení.

⁶ BUCHTOVÁ, B. a kol., *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*, 1. vyd., Praha: Grada, 2002, ISBN 80-247-9006-8. s64

⁷ BUCHTOVÁ, B. a kol., *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*, 1. vyd., Praha: Grada, 2002, ISBN 80-247-9006-8. s65

Nezaměstnanost lze členit různými způsoby například

- podle délky na krátkodobou (méně než jeden rok) a dlouhodobou (delší než rok)
- dobrovolná nezaměstnanost, při které je upřednostněn volný čas před prací a to například z důvodu nízké mzdy. Nebo naproti tomu nedobrovolná nezaměstnanost, která vzniká, převyšuje-li nabídka práce poptávku po práci
- při skryté nezaměstnanosti osoby nejsou zaregistrovány na úřadu práce, tito lidé nehledají práci vůbec, nebo přes známé. Nebo jsou registrováni na úřadu práce, ale jsou zapojeni například do rekvalifikačních kurzů
- neúplná nezaměstnanost zahrnuje ty, kteří nemohou plně využít svou kvalifikaci, nebo jsou nuceni pracovat na zkrácený úvazek

Frikční nezaměstnanost

Tento druh nezaměstnanosti je zcela přirozený a je důsledkem neustálého pohybu lidí mezi pracovními místy či pracovními příležitostmi. Tyto přesuny jsou způsobovány ekonomickým vývojem nebo potřebami zaměstnavatele. Ale také ti, kteří opustili pracovní místo dobrovolně a hledají jinou, většinou lépe placenou práci. Délka trvání je přímo závislá čase potřebném k hledání nového zaměstnání- k získání informací o dostupnosti volných pracovních míst, nebo rozhodnutí o nástupu do nového zaměstnání. Frikční nezaměstnanost tedy není vážný problém, protože po určité době nezaměstnaní nalézají uplatnění. Většinou se jedná o dobu kratší než tři měsíce.⁸

Strukturální nezaměstnanost

⁸ KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O., *Lidské zdroje na trhu práce, Vývoj a tendence v souvislosti se vstupem ČR do EU*, 1.vyd., Praha, Professional Publishing, 2003, ISBN 80-86419-48-7. s57

Vzniká následkem nesouladu poptávky po práci a nabídkou práce. Tento nesoulad bývá často způsoben tím, že poptávka po práci se v určitých odvětvích snižuje a v jiných zase zvyšuje a nabídka se ani v jednom případě nestačí přizpůsobovat. Proto se také jednotlivé sektory rozvíjejí a jiné upadají, což způsobuje nerovnováhy jednotlivých povolání. Je způsobena malou přizpůsobivostí nabídky práce na změnu struktury trhu práce. Příčinou této nízké přizpůsobivosti je potřeba rekvalifikace pracovníků z důvodu strukturálních a technických změn. Strukturální nezaměstnanost bývá delší než frikční a může trvat i několik let. Nejvíce ohroženou skupinou bývají matky s dětmi, lidé před odchodem do důchodu, lidé s nízkou kvalifikací atd. Postižení ale mohou být i vzdělaní lidé s dlouholetou praxí, o jejichž obor prostě přestává být zájem.⁹

Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost, která souvisí s cyklickým poklesem výkonu ekonomiky. V období hospodářských poklesů tato složka narůstá, naopak při růstu výkonnosti ekonomiky je potlačována.¹⁰ Tato nezaměstnanost je nedobrovolná a je proto vážným ekonomickým, politickým a sociálním problémem.

Dlouhodobá nezaměstnanost

Dlouhodobá nezaměstnanost je v současnosti významným problémem, jejíž příčinou je především měnící se podmínky na trhu práce. Především se zvyšují požadavky na kvalifikaci pracovní síly. Pracovníci, kteří nemají kvalifikaci žádnou, nebo nedostatečnou pro současné požadavky zaměstnavatele, je vytlačována na sekundární trh práce, nebo má dlouhodobě problém nalézt jakékoli zaměstnání. Dále může situaci nezaměstnaných ovlivňovat jejich rodinný, nebo zdravotní stav. V

⁹ KREJČOVÁ, B. *Analýza trhu práce a nezaměstnanosti na Karlovarsku*. [online]. Praha, 2008.[cit. 2015-12-28]. Diplomová práce. Vysoká škola ekonomická v Praze. Vedoucí diplomové práce: RNDr.Eva Heřmanová. Dostupné z: file:///C:/Users/C5%A0%C3%A1rka/Downloads/zaverecna_prace.pdf

¹⁰ BUCHTOVÁ, B. a kol., *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*, 1. vyd., Praha: Grada, 2002, ISBN 80-247-9006-8. s67

souvislosti s tím je důležité zmínit, že podle zákona o zaměstnanosti „se při zprostředkování zaměstnání věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují. Jsou to mimo jiné fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než pět měsíců. Právě tyto chráněné kategorie uchazečů o zaměstnání jsou určitým způsobem jedinečné a je k nim potřeba přistupovat odlišně jak v oblasti různých forem poradenství, tak i při zprostředkování zaměstnání, stejně tak jako při uplatňování dalších možností, které dávají nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, mezi něž lze zařadit zejména rekvalifikace.“¹¹ Rekvalifikace je sice důležitým nástrojem v boji proti nezaměstnanosti, může však mít i negativní důsledky. Především pokud není cílená a nemá požadovaný efekt. „Získat novou kvalifikaci a přesto zůstat nadále nezaměstnaným je pro člověka potvrzením jeho nedostatečnosti obstat na trhu práce a může pro něho mít výrazné negativní psychické následky.“¹²

Osoby, které jsou dlouhodobě vyřazeny z pracovního trhu se mohou považovat za méněcenné a neúspěšné. Při dlouhodobé nezaměstnanosti může dojít až k pocitu, že je normální být nezaměstnaný. Tito lidé si také často zvyknou a přizpůsobí se novým podmínkám jako například velkému objemu volného času a omezeným finančním zdrojům. Dlouhodobá nezaměstnanost mění pracovní morálku a snižuje motivaci k nalezení nového místa na minimum a tvoří předsudky jako-zaměstnavatelé jsou nedůvěřiví vůči dlouhodobě nezaměstnaným a toto berou i jako určité osobní selhání. Samozřejmostí je i ztráta lidského kapitálu. Bez zaměstnání nelze dále rozvíjet dovednosti ani zvyšovat svoji kvalifikaci.¹³

2.2 VLV DLOUHODOBÉ NEZAMĚSTNANOSTI NA PSYCHIKU

Tato kapitola se bude zabývat psychosociálními aspekty ale i dopady na rodinu, které může mít dlouhodobá nezaměstnanost na člověka. Všechny tyto faktory

¹¹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, Integrovaný portál MPSV [online]. 2016 [cit. 2015-12-23]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z435_2004_1

¹² MAREŠ, P., *Nezaměstnanost jako sociální problém*, nové rozšíř. vyd., Praha, SLON-Sociologické nakladatelství, 1998, ISBN 80-901424-9-4.

¹³ MAREŠ, P., *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha, Slon-sociologické nakladatelství, 1994, ISBN 80-901-4249-4., S74-75

ovlivňují jeho motivaci k řešení dané situace a hledání formy svého dalšího uplatnění. Tato teoretická část je velmi podstatná pro propojení s částí praktickou a k zodpovězení otázek zmíněných v dotazníku například zda je rekvalifikace východiskem pro nezaměstnaného člověka, nebo jak se psychicky vyrovnal s nezaměstnaností, rekvalifikací a nalezení práce po rekvalifikace, nebo jejím případném nenalezení.

Problematika dlouhodobé nezaměstnanosti je již popsána výše. Avšak vyznačuje se i tím, že velmi působí na psychiku člověka, který hledá práci. Pokud člověk po delší dobu práci nenalézá, začíná rezignovat a ztrácí tak motivaci pro její další hledání. Zároveň také přichází o získané pracovní návyky, kvalifikaci a ve většině případů si lidé zvykají na život pouze ze sociálních dávek. Takže původně nedobrovolně nezaměstnaní se díky smíření s neúspěchy při pokusech uspět na trhu práce stali dobrovolně nezaměstnanými.

Změna psychiky

Dle názoru autorky je jedním z nejvíce stresujících faktorů, které mohou vyvolávat celou řadu psychických problémů, je bezesporu ztráta zaměstnání. Začínají se objevovat psychické reakce, kterými se organizmus brání a vyrovnává se ztrátou zaměstnání. S tím souvisí změna psychiky, nástup depresí a následná ztráta kontaktů, společenského uplatnění a někdy i postavení v rodině. Následkem vyústění psychického strádání dlouhodobě nezaměstnaných může být často i návštěva psychologa či psychiatra.

Sociální dopady

Ztráta zaměstnání je zároveň ztrátou řady sociálních kontaktů se spolupracovníky, obchodními partnery a dalšími kontakty, které přímo souviseli s pracovní činností. V průběhu nezaměstnanosti se také snižuje četnost kontaktů se širším okolím. Nezaměstnaní ztrácí zájem o kontakt se svým okolím a především s těmi, kteří práci mají. Důvodem bývá nezájem a nechuť bavit se o tom proč přišli o práci, jak a jestli vůbec hledají novou práci. To je vede k pocitům méněcennosti a neúspěšnosti. Nezaměstnaný také dále ztrácí možnost získat stejné hmotné statky

jako v době zaměstnanosti a stálého příjmu, což vede ke snížení standardu a životního stylu a také možnosti zajistit sobě i své rodině komfort, na který je zvyklá.

Dalším vážným sociálním dopadem je změna denní struktury a vnímání času. Čas strávený v práci totiž utíká rychleji než čas, který trávíme doma. Dochází ke splývání všedního dne a víkendových dní. Nezaměstnaný má k dispozici neomezené množství volného času, které postupně přestává smysluplně využívat. Většina dlouhodobě nezaměstnaných ztrácí pracovní návyky a postupem času nedokáže udržet režim dne a dělení dne na povinnost a zábavu. Tato problematika je sledována více mezi muži než mezi ženami, protože žena přenesla své povinnosti do péče o děti a domácnost, zatímco muž, který je považován za živitele rodiny vnitřně pocítuje povinnost rodinu zajistit. U těchto osob se objevují deprese a pocity zbytečnosti a neschopnosti.¹⁴

Vliv na rodinu

Nezaměstnanost má negativní dopad nejen na nezaměstnaného jedince, ale také na jeho rodinu, příbuzné a známé a může mít nežádoucí důsledky i pro společnost.

Nezaměstnanost může narušit stabilitu rodiny, vztahy mezi jejími členy a častým jevem také bývá, že si rodina přestává vážit jedince kvůli jeho neschopnosti zajistit příjem do rodinného rozpočtu. Členové rodiny se tak musí přizpůsobit své finanční situaci, což znamená omezit nebo změnit své nároky a návyky a to ne vždy nesou bez problémů. V souvislosti s nezaměstnaností se také objevují případy násilných trestných činů, sebevraždy a alkoholismus. Násilí bývá nejčastěji páčáno na dětech nebo na partnerovi. Nebylo však prokázáno, že za násilí může pouze nezaměstnanost. Je však podstatné aby rodina pro nezaměstnaného nepředstavovala stresor, ale naopak by se pro něj měla stát útočištěm, protože rodina představuje v životě člověka nezastupitelnou roli.¹⁵

¹⁴ MAREŠ, P., *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha, Slon-sociologické nakladatelství, 1994, ISBN 80-901-4249-4.

¹⁵ MAREŠ, P., *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha, Slon-sociologické nakladatelství, 1994, ISBN 80-901-4249-4.

2.3 VÝCHODISKA Z DLOUHODOBÉ NEZAMĚSTNANOSTI

Nejnámější institucí působící v České republice na trhu práce jsou úřady práce, které existují již od roku 1990. Byly zřízeny zakládající listinou Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a jejich činnost upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Úřady práce jsou správními úřady zabezpečujícími státní politiku zaměstnanosti, která zahrnuje zabezpečování práva na zaměstnání, sledování a vyhodnocování situace na trhu práce. Úřady práce vypracovávají koncepce zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na trhu práce, programy a projekty pro pracovní uplatnění osob. Zároveň jsou ideálním místem pro získávání informací, jelikož nabízí různé poradenské, zprostředkovatelské služby a poskytují podporu v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci. V posledních několika letech také dochází k větší aktivní angažovanosti úřadu práce, například ve smyslu zvyšování, doplňování kvalifikace a získávání dalších dovedností uchazečů o zaměstnání. Různé poradenské aktivity a rekvalifikační kurzy jsou jednou z možností, jak si uchazeči o zaměstnání nebo zájemci o zaměstnání s nízkou mírou kvalifikace mohou za finanční pomoci státu chybějící, avšak potřebné znalosti a dovednosti doplňovat. Tato aktivní role úřadu práce začíná být čím dál tím více důležitá a to díky velmi specifickým požadavkům a potřebám trhu práce.¹⁶

Úřady práce však nejsou nyní jedinou institucí, která pomáhá státu v řešení nezaměstnanosti. Velice důležitá či dokonce nutná kooperace s ostatními institucemi fungujícími na trhu práce, jako jsou různé personální agentury, dobročinné organizace nebo vládní i nevládní organizace.

2.4 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Stát se snaží hledat řešení problémů spojených s nezaměstnaností, a proto na začátku devadesátých let v České republice vzniká odvětví politika zaměstnanosti. Jejím cílem je řešení následků nezaměstnanosti, ale i její prevence. Aktivní politika využívá několika nástrojů, kterými se nezaměstnanost řeší a předchází jejímu

¹⁶ Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, *Integrovaný portál MPSV,2016* [online]. [cit. 2015-12-23] Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z435_2004_1

návratu. Nástroji aktivní politiky jsou například rekvalifikace, veřejně prospěšné práce a investiční pobídky. Je také politika pasivní, která se věnuje vyplácení podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci.

„Aktivní státní politika na trhu práce musí být zaměřena především na lidi, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní, protože jejich problémy jak v osobním, tak celospolečenském rámci narůstají. Tito lidé ztrácejí motivaci, zastarávají jim znalosti a dovednosti a zvětrávají jim pracovní návyky.“¹⁷ Proto jsou její součástí i poradenské služby. Avšak efektivita programů není žádným způsobem měřena.

Cíle aktivní politiky zaměstnanosti

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce ČR. Zákon č. 435/2004Sb., o zaměstnanosti stanovuje postup k dosažení cílů státní politiky v oblasti nezaměstnanosti.

Státní politika usiluje o:

- dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách
- produktivní využití zdrojů pracovních sil
- zabezpečení práva občanů na zaměstnání¹⁸

Němec ve své knize popisuje cíle podobně:

- vytváření rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce
jedná se o zkoumání možností jak snižovat náklady při hledání nového zaměstnání a možnosti přizpůsobení pracovní síly pro trh práce
- přerozdělení nezaměstnanosti ve prospěch nejvíce ohrožených skupin nezaměstnaných

¹⁷VÁCLAVÍKOVÁ, A., KOLIBOVÁ, H. a A. KUBICOVÁ, *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*, Opava, Optys 2009, ISBN 978-80-85819-76-2 s78

¹⁸Integrovaný portál MPSV [online] 2016 [cit. 2016-01- 05] Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

jsou to programy, které zvyšují kvalitu nezaměstnaných, kteří se rychleji přizpůsobí, pokud se zvýší poptávka na trhu práce

- umožnění prvního kontaktu či udržení kontaktu s trhem práce při jeho delším přerušení
především ochrana lidského kapitálu, kvalifikace nezaměstnaných a také tvorba absolventských míst
- prevence sociálního vyloučení a prevence zhoršování celkové kvality života nezaměstnaných
patří sem sociálně a pracovně aktivizující programy, které podporují motivaci klienta¹⁹

Typy a nástroje aktivní politiky

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou uvedeny v zákoně o zaměstnanosti č. 435/2004 sb. Hlavním typem jsou rekvalifikační kurzy, o kterých se zmiňují v samostatné kapitole. Typy programů aktivní politiky zaměstnanosti jsou orientované trhem práce a to na stranu nabídky a na stranu poptávky.

„Programy orientované na stranu poptávky se orientují podle činností a profesí, pro které je na trhu práce poptávka. Vztahují se na hlavní dimenzi přizpůsobení pracovní síly – jejich obsah, trvání a další charakteristiky se odvozují od požadavků pracovního místa.“²⁰

„Programy orientované na stranu nabídky se orientují spíše podle individuálních předpokladů a potřeb pracovní síly, ale věnují pozornost i straně poptávky, respektive jejímu ovlivňování směrem k většímu přizpůsobení potřebám nezaměstnaných. Jejich obsah, trvání a další charakteristiky jsou odvozeny od individuálních kombinací kumulovaných nevýhod na straně pracovní síl. ... Kombinují různé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a jsou individuálně

¹⁹ NĚMEC, O., *Lidské zdroje na trhu práce*, 1.vyd., Praha, VŠE, 2002, ISBN 80-245-0350-6

²⁰ SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P.E., *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*, Masarykova univerzita, Brno, 2003, ISBN 978-80-210-3048-0 s7

uzpůsobené pro řešení jednotlivých případů. Vyžadují značnou míru pozornosti věnované posouzení možnosti a potřeb i flexibilitu v práci s klienty.“²¹

Dalším z nástrojů jsou veřejně prospěšné práce. Což jsou „časově omezené pracovní příležitosti, nejdéle na dobu dvanácti po sobě jdoucích kalendářních měsíců, které slouží k zaměstnávání zejména dlouhodobě nezaměstnaných osob. Obsahem práce musí být činnost splňující veřejnou prospěšnost, nejčastěji se jedná o práce při údržbě veřejných prostranství, ... práce, které přinášejí prospěch obcím, státním, nebo jiným obecně prospěšným institucím.“²² Tato pracovní místa jsou vytvářena na základě dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem. Státní správa pak tato pracovní místa dotuje formou různých příspěvků a to především na úhradu vynaložených mzdových nákladů a to až do jejich plné výše.

Dalším z opatření je příspěvek na zapracování nového zaměstnance. Ten je přiznán zaměstnavatelům, kteří po dohodě s úřadem práce přijmou na pracovní pozici osobu z rizikové skupiny nezaměstnaných.

Posledním nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti jsou investiční pobídky. Mezi ty patří slevy na dani z příjmu, převod technicky vybaveného území za zvýhodněnou cenu, hmotná podpora při vytváření nových pracovních míst a dále převod pozemků v katastru nemovitostí za zvýhodněnou cenu.

Mezi další opatření patří i podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, poradenské služby při volbě povolání, rekvalifikaci, výběru vhodných nástrojů aktivní politiky, zprostředkování zaměstnání a cílené programy k řešení zaměstnanosti.

Efektivita nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti

Uplatňování uchazečů o zaměstnání na trhu práce je ovlivněno celou řadou faktorů. Těchto faktorů je mnoho, proto autorka uvádí pouze ty, které bezprostředně

²¹ SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P.E., *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*, Masarykova univerzita, Brno, 2003, ISBN 978-80-210-3048-0 s7

²² VÁCLAVÍKOVÁ, A., KOLIBOVÁ, H. a A. KUBICOVÁ, *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*, Opava, Optys 2009, ISBN 978-80-85819-76-2 s78

ovlivňují programy aktivní politiky zaměstnanosti napomáhající uplatnitelnosti na trhu práce. Při plnění jednotlivých cílů aktivní politiky zaměstnanosti je potřeba sledovat, zda nástroje použité k realizaci cílů, jsou efektivní nebo ne. Právě efektivita nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je klíčová, protože legitimizuje celý systém boje proti nezaměstnanosti.

Opatření aktivní politiky zaměstnanosti a jejich efektivita je ovlivňována mnoha různými faktory. Programy mohou také ovlivňovat faktory, které nelze zcela ovlivnit, zde se jedná především o působení uspořádání současné společnosti, nebo třeba ekonomiky. Mohou být také ovlivňovány faktory, které lze sledovat a zároveň ovlivňovat a bývají nazývány vnitřními faktory. Mezi ty nejdůležitější řadí Syrovátka²³ rozsah opatření, strukturu opatření, cílenost a kvalitu realizovaných opatření.

- rozsah opatření- pokud není rozsah jednotlivých opatření dostatečný, nelze předpokládat efektivitu přizpůsobení nabídky pracovních sil aktuální poptávce po nich a přerozdělování nezaměstnanosti ve prospěch znevýhodněných, proto je důležité nabídku jednotlivých opatření rozšiřovat. Podle směrnic Evropské unie by rozsah opatření aktivní politiky zaměstnanosti měl dosahovat minimálně 20% z celkového počtu uchazečů o zaměstnání.
- struktura opatření- jde o velmi vlivný faktor. U struktury je nutné rozeznat, o jaký druh nezaměstnanosti se jedná- více v kapitole 2.1. Při stanovování struktury opatření je také třeba vycházet z analýzy podmínek na lokálním trhu práce. Význam opatření aktivní politiky zaměstnanosti se zvyšuje především v období strukturální nezaměstnanosti, dochází totiž k proměně trhu práce a je nutné pracovní sílu této změně přizpůsobit.
- cílenost opatření- je nutné zvolit kritéria, podle kterých dané programy budeme cílit. Nesnadným úkolem je určit způsob výběru uchazečů, který je důležitý kvůli eliminaci některých negativních efektů, například

²³ SIROVÁTKA, T. a kol., *Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti na lokálním trhu práce a přínosů rekvalifikací a veřejně prospěšných prací pro účastníky*, Brno, VÚSPV, 2003

cílenost na nejohroženější skupiny na trhu práce vede ke snížení mrtvé váhy a tím ke zvýšení efektivity.

- kvalita opatření- by měla odpovídat potřebám trhu práce, tedy zaměstnavatelům, ale zároveň být v souladu s možnostmi a potřebami uchazečů o zaměstnání. Kvalitu jednotlivých opatření je možné měřit náklady a dobou jejího trvání

3 MOŽNOSTI VZDĚLÁVÁNÍ

V současné době již málokdo pochybuje o významu, nutnosti a užitečnosti vzdělávání dospělých. Nyní si nikdo nemůže dovolit zůstat ve své kvalifikaci na stejném bodě. Naopak s dynamicky rozvíjející se společností se potřeba dále se vzdělávat významně zvyšuje. Další vzdělávání je často jediným možným východiskem z velké míry nezaměstnanosti. Může mít podobu zvyšování si kvalifikace nebo získání nové kvalifikace, což poté označujeme jako rekvalifikaci, která se využívá hlavně u nezaměstnaných osob.

Schopnosti učení v dospělosti

Podle výzkumů se vzdělavatelnost s přibývajícím věkem neztrácí, pouze modifikuje a strukturně mění. Schopnost učit se, se modifikuje především v tom, že se paměťová schopnost transformuje z mechanické na logickou a mění se i některé duševní a somatické schopnosti. Narůstá schopnost zapamatování si abstraktních pojmů a obrazů. S věkem klesá lehkost učení a předpokládá se, že je obsaženo v pěti faktorech. Prvním faktorem je kapacita- kolik materiálu je schopen dospělý člověk přijmout a zpracovat, dalším je lehkost učení- jak rychle dospělý přijme informace, trvalost- hloubka nebo povrchnost vstřebaných informací. Dalším z faktorů je intenzita učení a posledním je zájem o učení- zde je důležitá motivace, odpovědnost, povinnost a nutnost učit se a pokud jsou v učení dospělých dosahovány lepší výsledky než u dětí a mladistvých, je velmi pravděpodobné, že je to následkem cílevědomého postoje k učení.²⁴

3.1 SPECIFIKA VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Specifičnost dospělého člověka, který je objektem výuky je možné posuzovat z různých hledisek.²⁵

²⁴ VETEŠKA, J., VACÍNOVÁ, T., *Aktuální otázky vzdělávání dospělých*: Univerzita J.A. Komenského Praha, 2011. ISBN 978-80-7452-012-9.

²⁵ MUŽÍK, J., *Androdidaktika, Praha, Wolters Kluwer ČR, 2004, ISBN 80-7357-045-9.*

Jedním z odlišných faktorů může být například snižující se míra senzorických a tělesných funkcí s přibývajícím věkem. Takže například klesá rychlost vnímání, stoupá reakční doba, zvyšuje se unavitelnost organismu a další. Mezi další významné psychické odlišnosti patří jiné vnímání času a hospodaření s ním. V případě že se dospělá osoba rozhodne pro absolvování kurzu, musí tomu přizpůsobit režim svého volného času a tedy svůj soukromý život, proto má vyšší motivaci kurz úspěšně dokončit. Dospělý má přirozeně větší pocity odpovědnosti propojené s promyšlením životních plánů. Pro dospělého, který se opět stává objektem výuky je tato situace většinou zcela nová, a na tom jak dobře se dokáže vžít do nové role potom závisí jeho úspěšnost v dokončení vzdělávacího kurzu.

Podle knihy od Mužíka některé výzkumy v oblasti rekvalifikačního vzdělávání ukazují na podpůrnou úlohu rodiny při studiu, a také pro úspěšné absolvování kurzu. Tyto vzdělávací programy bývají ve většině případů novým startem do další profesní kariéry člověka, který přišel o zaměstnání a dočasně se ocitl v péči státu.²⁶

Podle Beneše „v oblasti vzdělávání dospělých vycházíme ze skutečnosti autonomní osobnosti dospělého.“²⁷

Tímto faktem se zabývá i Mužík, podle něhož „dospělý účastník plně přejímá odpovědnost za své učení, s čímž souvisí stále větší uplatňování sebevzdělání v andragogice.“²⁸

Míra odpovědnosti účastníků se projevuje již na počátku vzdělávání, neboť dospělí lidé se ve většině případů mohou učit, ale nemusí. Dospělý je podle Mužíka jedinec, který se chce učit a zároveň zdokonalovat, protože cítí rozdíl mezi tím, čím si přeje být a tím, čím je v současnosti. K tomuto poznání ve však nutná jistá dávka sebekritiky a schopnosti posuzovat sebe sama. Člověk napřed musí poznat své mezery, aby je mohl zaplnit pomocí učení.²⁹ Například v současnosti jsou téměř ve

²⁶ MUŽÍK, J., *Didaktika profesního vzdělávání dospělých*, Plzeň, Fraus, 2005, ISBN 80-7238-220-9

²⁷ BENEŠ, M., *Úvod do andragogiky*, 1.vyd., Praha, Karolinum, 1997, ISBN 80-7184-381-4.

²⁸ MUŽÍK, J., *Androdidaktika*, Praha, Wolters Kluwer ČR, 2004, ISBN 80-7357-045-9.

²⁹ MUŽÍK, J., *Didaktika profesního vzdělávání dospělých*, Plzeň, Fraus, 2005, ISBN 80-7238-220-9.

všech profesích využívány počítače. Avšak mnoho starších lidí nemá ani základní počítačovou gramotnost, a proto jim v tomto mohou výrazně pomoci kurzy, které je naučí základním dovednostem na počítači. Dospělý si však v první řadě musí uvědomit své nedostatečné znalosti v této oblasti a musí být ochoten tento stav změnit.

Hlavní motivací dospělých k učení je tedy snaha o sebezdokonalování. Dospělí mnohdy nestačí nárokům, které jsou na ně kladeny v profesi, prostředí či v rodině. Podmínky života se v dospělosti neustále mění a proto se vzdělávání stalo nástrojem, který umožňuje přizpůsobit se těmto změnám využít je k osobnostnímu a kariérnímu růstu.³⁰ Toto však není jediný motiv dospělých k účasti na dalším vzdělávání, avšak ty ostatní z něj vychází, nebo jsou jím ovlivněny.

Mezi další motivy řadí Beneš sociální kontakt, pomocí kterého se dospělí snaží pochopit osobní problémy a zlepšit svou sociální pozici a také sociální podněty. Velkým přínosem po psychické stránce může být navazování nových známostí a kontaktů. Hlavně pro osoby, ztratily důležité sociální kontakty vlivem ztráty zaměstnání. Velmi významné jsou také profesní důvody, ve kterých se jedná o zajištění nebo rozvoj vlastní pozice v zaměstnání, podílení se na politickém životě. Důležité jsou také vnější faktory, kam lze zařadit doporučení zaměstnavatele, nebo přátel a kognitivní zájmy, které se týkají vlastních hodnot znalostí a jejich získávání.³¹

Existují tedy značné rozdíly mezi motivy ve vzdělávání dospělých a dětí, kterými se zabývá například Mužík. Ten poukazuje na to, že si dospělý člověk přenáší do vzdělání svou osobní i profesní pozici. Tento fakt se projevuje především ve srovnávání učební látky a dosavadních zkušeností, což může mít pozitivní, ale i negativní vliv na výsledek výuky. Pokud se dospělý člověk snaží porovnávat zjednodušenou výukovou situaci s reálným životem, nebo se snaží hledat ve výuce

³⁰ MUŽÍK, J., *Androdidaktika*, Praha, Wolters Kluwer ČR, 2004, ISBN 80-7357-045-9.

³¹ BENEŠ, M., *Úvod do andragogiky*, 1.vyd., Praha, Karolinum, 1997, ISBN 80-7184-381-4.

odpověď na praktické nebo životní otázky, může se stát, že v učební látce nenajde relevantní odpovědi a tím ztratí motivaci k dalšímu vzdělávání.³²

Tomuto problému se věnuje také Beneš, podle kterého je role zkušeností účastníků kurzu jednou ze základních otázek při tvorbě andragogice teorie. A zkušenosti jsou určitými společenskými konstrukty, jejichž význam se mění.³³ Poukazuje také stejně jako Mužík na fakt, že pomocí systematického vzdělávání je možné překročit vlastní zkušenostní horizont a konfrontovat své zkušenosti s názory druhých.

S tímto problémem souvisí i další významný faktor, který ovlivňuje vzdělávání dospělých a tím je takzvaný subjektivní filtr. Přes tento filtr probíhá často i nevědomky přijímání učební látky. Subjektivní filtr tvoří informace z jiných zdrojů než od lektora a také životními a profesními zkušenostmi daného účastníka. Problémem je, že lektor nemůže mít dokonalý přehled o informačním zázemí účastníka. Řešením by bylo seznámení se, se znalostními strukturami účastníků a přizpůsobit jim výklad lektora.³⁴

Za další specifikum vzdělávání dospělých můžeme považovat působení cílů, obsahu a forem výuky vzdělávacím potřebám účastníků. Vzdělávání dospělých se snaží zaměřit na řešení konkrétních potřeb a požadavků. Dospělí by proto měli mít možnost víc ovlivňovat učební látku a metody její výuky. Většinou jsou totiž motivováni přes okamžitý prospěch a nejlépe se učí, když pro ně má téma bezprostřední využití.³⁵

³² MUŽÍK, J., *Androdidaktika*, Praha, Wolters Kluwer ČR, 2004, ISBN 80-7357-045-9.

³³ BENEŠ, M., *Úvod do andragogiky*, 1. vyd., Praha, Karolinum, 1997, ISBN 80-7184-381-4.

³⁴ MUŽÍK, J., *Andragogická didaktika*, Praha, CODEX BOHEMIA, 1998, ISBN 80-85963-52-3.

³⁵ MUŽÍK, J., *Didaktika profesního vzdělávání dospělých*, Plzeň, Fraus, 2005, ISBN 80-7238-220-9.

3.2 EVALUACE

Velmi významnou součástí andragogiky ale i vzdělávání obecně je evaluace, nebo můžeme říci hodnocení. Není totiž možné zkvalitňovat průběh vzdělávání, aniž bychom věděli co je potřeba zlepšit, nebo čemu se příště vyvarovat.

Výraz evaluace definuje Pedagogický slovník jako „*zjišťování, porovnávání a vysvětlování dat charakterizujících stav, kvalitu, fungování, efektivnost škol, částí nebo celku vzdělávacího systému.*“³⁶ Přestože tato oblast je v pedagogice i v andragogice velice podstatná, je nejméně propracovaná.

Evaluace je uskutečňována v různých úrovních vzdělávací praxe. Hodnotí se jak jednotlivci, tak i vzdělávací programy a může probíhat na národní úrovni, nebo v rámci mezinárodních vzdělávacích soustav více zemí. Díky různorodosti jejího využití se může uplatňovat pro vědecké účely, výzkumné a praktické účely.

Je však nutné dodat, že termíny evaluace a hodnocení nejsou totožné a často bývají zaměňovány. Termín evaluace je uplatňován především v okruzích vědy a výzkumu, má totiž komplexnější význam. Vyjadřuje souhrn teorie, metodologie a praxe veškerého hodnocení různých vzdělávacích jevů. Kdežto termín hodnocení častěji používá v kontextu běžné školní praxe.³⁷

Důležité je také hodnocení výuky ze strany účastníků. Hledisko, při kterém se zjišťuje, zda a nakolik splnili účastníci vzdělávací cíle, je do jisté míry subjektivní. U tohoto hodnocení se stává, že velká část účastníků se vyjádří tak, aby jejich sdělení bylo pro tazatele příjemné, nebo alespoň neutrální. Dalším z hodnocených faktorů je také práce lektora, kdy se posuzuje nejen probrání stanoveného učiva, ale také metodická úroveň výuky a použití didaktických metod. Hlavně v tom se totiž odráží případný úspěch či neúspěch ve zvládnutí studijních nároků, jako třeba aplikace poznatků v praxi, nebo rozvoj schopností.³⁸

³⁶MAREŠ, J., PRŮCHA, J., WALTEROVÁ, E., *Pedagogický slovník*, 4., aktual. vyd., Praha, Potrál, 2003, ISBN 80-7178-772-8 s155.

³⁷ PRŮCHA, J., *Pedagogická evaluace*, Brno, Masarykova univerzita Brno, 1996, ISBN:80-210-1333-8.

³⁸ MUŽÍK, J., *Androdidaktika*, Praha, Wolters Kluwer ČR, 2004, ISBN 80-7357-045-9.

Metody evaluace můžeme považovat za podstatnou součást kvalitně zpracovaného projektu. Můžeme rozlišit dva způsoby evaluace. A to evaluaci účastníka, při kterém hodnocení úspěšnosti nejčastěji probíhá prostřednictvím různých druhů zkoušek a evaluaci účastníkem, která se zabývá hodnocením vzdělávací instituce, jejího vzdělávacího programu, lektorů a dalších pracovníků. Tento typ evaluace lze provádět jak před začátkem vzdělávací akce, tak i v jejím průběhu na konci, nebo po jejím skončení. Účelem hodnocení po skončení vzdělávací akce je zjištění k jakým změnám, které souvisí s realizovanou vzdělávací akcí, došlo mezi účastníky po jejím absolvování a také s určitým odstupem času a to zpravidla několik měsíců, nejčastěji zhruba po půl roce. Všechny výše popsané typy evaluací vzdělávacích akcí se často využívají při hodnocení rekvalifikačních kurzů. Tyto kurzy jsou prováděny soukromými zařízeními, které mají akreditaci a získali od státu povolení k vykonávání této služby, a které si vytváří vlastní systém evaluací jehož cílem je především zefektivnění výuky.³⁹

3.3 REKVALIFIKACE

Dnes důležitými a často užívanými pojmy je kvalifikace a kompetence stejně jako rekvalifikace, která je nezanedbatelnou součástí dalšího vzdělávání. Tyto pojmy nemají jednotlivé definice, ale pojem kvalifikace lze chápat jako vztah člověka a práce, tedy vztah mezi pracovními podmínkami a individuálními předpoklady. Kvalifikace tedy buď odpovídá, nebo neodpovídá nárokům určitého pracovního místa nebo pracovní pozice.⁴⁰ A právě kvalifikace nezaměstnaného nebývá většinou v souladu s kvalifikací požadovanou na určité volné pracovní místo. V těchto případech je vhodným řešením rekvalifikace uchazeče na kvalifikaci, která je požadována daným zaměstnavatelem na konkrétní pozici. Toto by byl samozřejmě ideální stav, kdy by systém vzdělávání reagoval na aktuální situaci na trhu práce. Proto také jedním z důvodů vzniku andragogiky jako oboru vzdělávání dospělých byla společenská poptávka po nových druzích znalostí a kvalifikací.

³⁹ PALÁN, Z., *Základy andragogiky*, Praha, Univerzita Jana Amose Komenského, 2008, ISBN 978-80-86723-58-7.

⁴⁰ BENEŠ, M., *Andragogika*, 1. vyd., Praha, Grada, 2008 135s., ISBN 978-802-4725-802. s17.

„Vznik vzdělávání dospělých je reakcí na historické a společenské změny moderních společností. V různých epochách a společenských podmínkách se názory na význam a úlohu vzdělávání dospělých mění. Specifický je i vývoj českého vzdělávání dospělých.“⁴¹

Je to právě systém rekvalifikací, který umožňuje fyzickým osobám získat kvalifikaci pro nové zaměstnání, nebo udržení si zaměstnání stávajícího. Za rekvalifikaci se považuje také získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která doposud žádnou kvalifikaci nezískala.

Vymezení rekvalifikace

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. § 108 vymezuje rekvalifikaci takto: „*rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace včetně jejího udržování nebo obnovování.*“⁴² V tomto zákoně se také dále dočteme, že rekvalifikaci zabezpečuje úřad práce v rámci provádění aktivní politiky zaměstnanosti a může ji provádět jen zařízení, které má akreditovaný vzdělávací program, nebo škola v rámci oboru vzdělání. Způsoby získání akreditace jsou podrobněji popsány ve vyhlášce č. 524/2004 Sb.

Pro porovnání je možné uvést definici z výkladového slovníku vzdělávání dospělých, kde je rekvalifikace uváděna jako „*taková změna dosavadní kvalifikace, kterou zaměstnanec, nebo uchazeč o zaměstnání získá nové znalosti a dovednosti umožňující jeho nové pracovní uplatnění na trhu práce v jiném vhodném zaměstnání.*“⁴³ Obě definice se shodují, jen definice podle zákona je obsáhlejší a konkrétnější, avšak důvod rozdílnosti plyne z různých funkcí těchto definic.

Rekvalifikaci zabezpečují krajské pobočky úřadu práce na základě uzavření písemné dohody o provedení rekvalifikace s rekvalifikačním zařízením. Rekvalifikace se provádí v rámci dalšího profesního vzdělávání, což je mimo

⁴¹ BENEŠ, M., *Andragogika*, 1. vyd., Praha, Grada, 2008 135s., ISBN 978-802-4725-802. s17.

⁴² Zákon č. 435/2004 Sb. § 108 o zaměstnanosti, integrovaný portál MPSV [online]. 2016 [cit. 2016-12-23] [online] Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z435_2004_2.

⁴³ PALÁN, Z., *Výkladový slovník vzdělávání dospělých*, DAHA, 1997, ISBN 80-902232-1-4, s100.

počáteční vzdělávání. Díky propojení rekvalifikací s Národní soustavou kvalifikací na základě zákona č. 179/2006 Sb. o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání umožňuje účastníkům rekvalifikačních kurzů možnost získat nejen profesní kvalifikaci, ale i úplnou profesní kvalifikaci. Z několika profesních kvalifikací je složena úplná kvalifikace, není tomu však ve všech případech. V případě že účastník při rekvalifikaci získá osvědčení o všech požadovaných profesních kvalifikacích, bude mít možnost na příslušné škole složit zkoušku předepsanou pro příslušný obor vzdělání, například zkoušku maturitní a získat tak certifikát o dosažení odpovídajícího stupně vzdělání.⁴⁴

Uchazeč o zaměstnání účastníci se rekvalifikace zabezpečené úřadem práce má nárok na podporu při rekvalifikaci. Její výše dosahuje 60% průměrného čistého měsíčního výdělku, kterého uchazeč o zaměstnání dosáhl ve svém posledním zaměstnání. A je vyplácena po dobu, kterou se uchazeč o zaměstnání účastní rekvalifikace. Celková částka podpory, která je vyplácena po dobu účasti na rekvalifikaci, je závislá na délce kurzu, nicméně i tak je její výše srovnatelná, ne-li vyšší v případě déle trávajícího kurzu, než finanční částka vyplácená jako podpora v nezaměstnanosti. Ta je totiž vyplácena jen po dobu půl roku a částka se ze 60% za první dva měsíce sníží až na 45% průměrného čistého měsíčního výdělku. Můžeme se tedy domnívat, že úřad práce se snaží motivovat nezaměstnané k aktivní spolupráci a využívání možnosti rekvalifikace. Samozřejmě, že pro většinu zájemců o rekvalifikaci není tak důležitá stránka vzdělávací, ale vidina zlepšení finanční situace alespoň na krátké období.

Podle instrukcí, které vydává ministerstvo práce a sociálních věcí, mají úřady práce realizovat rekvalifikace v maximální možné míře. Součástí je i vymezení cílových skupin, na které se má aktivní politika zaměřit především. Jsou to mladí do 20 let bez kvalifikace, starší 50 let, osoby vracející se z mateřské nebo rodičovské dovolené, uchazeči o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidenci úřadu práce déle než pět měsíců, osoby se zdravotním postižením, fyzické osoby pečující o dítě mladší 15 let věku a ženy obecně.

⁴⁴ Zaměstnanost: pro občany rekvalifikace. Integrovaný portál MPSV [online]. 2016 [cit. 2016-01-08] Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>.

Podmínky pro zařazení do rekvalifikačního kurzu

- být v evidenci úřadu práce jako uchazeč nebo zájemce o zaměstnání
- mít odpovídající vstupní kvalifikační předpoklady pro daný kurz a pro výkon profese, na kterou se rekvalifikujeme (např. příslušný stupeň vzdělání)
- být zdravotně způsobilý pro absolvování rekvalifikačního kurzu a pro výkon nové profese
- rekvalifikace musí být potřebná- dosavadní kvalifikace uchazeče neumožňuje získání vhodného pracovního místa
- rekvalifikace musí být účelná- po ukončení rekvalifikace je reálná šance získat zaměstnání vzhledem k situaci na trhu práce⁴⁵

3.4 TYPY A FORMY REKVALIFIKACE

Podle Palána⁴⁶ se dělí kurzy do osmi různých podtypů a to na specifické, motivační, před rekvalifikační, obnovovací, rozšiřovací, prohlubovací, doplňkové a zaměstnanecké rekvalifikace. Specifické jsou podle něj rekvalifikační kurzy, tedy když je rekvalifikovaný evidován na úřadu práce, je sepsána dohoda o rekvalifikaci se všemi náležitostmi a výstupem je osvědčení o znalosti.

Motivační kurzy jsou určeny především pro mladistvé klienty, absolventy, uchazeče se sníženou pracovní schopností, atd. A jejich obsahem je seznámit se s náplní řemesel a dalších činností, ve kterých by mohli vynikat. *„U absolventů škol bývá náplní prohloubení sebezpoznávání, zvyšování sociální kompetence a zvládání stresových situací. Kurzy bývají doprovázeny diagnostickou a poradenskou činností, kde hraje roli motivace z hlediska vzdělávacích potřeb a k usnadnění orientace na trhu práce a pochopení vlastních možností.“*⁴⁷

⁴⁵ Integrovaný portál MPSV, Úřad práce ČR- rekvalifikace, [online]. 2016 [cit. 2016-01- 08] dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>.

⁴⁶ PALÁN, Z., *Výkladový slovník vzdělávání dospělých, DAHA, 1997, ISBN: 80-902232-1-4, s100.*

⁴⁷ PALÁN, Z., *Lidské zdroje- Výkladový slovník*, Praha, ACADEMIA, 1.vyd., ISBN 80-200-0950-7 s127.

Předrekvalifikační se zaměřují na zjištění teoretických znalostí a praktických dovedností jako předpokladu, pro zahájení vybrané rekvalifikace.

Obnovovací kurzy jsou pro klienty úřadu práce, kteří svou původní kvalifikaci nevykonávali déle než pět let a je tedy nutné si obnovit teoretické a praktické zkušenosti.

Rozšiřování rekvalifikace slouží k získání dalších znalostí a dovedností z jiné kvalifikační oblasti než byla původní, a to proto, aby se zlepšilo uplatnění účastníka na trhu práce ve stejné profesi jako dosud.

„Prohlubovací kurzy slouží k prohloubení teoretických a praktických znalostí a dovedností v dosavadní kvalifikaci, většinou na základě změny právních předpisů.“⁴⁸

Doplnění rekvalifikace slouží k získání nových znalostí před nástupem uchazeče do nového zaměstnání, jestliže to zaměstnavatel vyžaduje. Výsledkem může být osvědčení o absolvování rekvalifikace.

Zaměstnanecká rekvalifikace je kurz prováděný zaměstnavateli v zájmu dalšího pracovního uplatnění jejich stávajících zaměstnanců. Uskutečňuje se na základě písemné dohody uzavírané mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, koná se v pracovní době a je tedy překážkou ve výkonu práce. Za tuto dobu přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Mimo pracovní dobu se rekvalifikace uskutečňují pouze v případě, kdy je to nezbytné, vzhledem ke způsobu zabezpečení.

Sirovátka naopak dělí rekvalifikace pouze to tří skupin, které se však obsahově shodují s osmi typy podle Palána. První skupinou je rekvalifikace, která je určena pro ženy s dětmi, jež nemají problém s úrovní vzdělání, ale spíše s orientací na trhu práce, protože kontakt s ním buď ztratily během mateřské dovolené, nebo jej ani nikdy neměly. Potřebují získat jistotu a dodat sebevědomí. Druhou skupinou jsou specifické rekvalifikace, pro kterou jsou cílovou skupinou především muži, kteří

⁴⁸ PALÁN, Z., *Lidské zdroje- Výkladový slovník*, Praha, ACADEMIA, 1.vyd., ISBN 80-200-0950-7 s175.

mají spíše horší vzdělání a cílem je změnit kvalifikaci jednotlivce oproti očekávání jednoho specifického zaměstnavatele. Poslední, třetí skupinou jsou motivační a předrekvalifikační kurzy, které se zaměřují především na hůř zaměstnatelné skupiny obyvatel. Tyto programy bývají kratší a je nutná návaznost dalšího kurzu, avšak v praxi mají tyto kurzy spíše záporný efekt.

Důvody nezaměstnaných pro vstup do rekvalifikace

Důvody pro vstup do rekvalifikace jsem čerpala z lokálního výzkumu, který proběhl v roce 2001 na Břeclavsku⁴⁹. Z tohoto výzkumu jsem vybrala několik důvodů- získání nových zkušeností, získání nových kontaktů k novému zaměstnání, možnost získat kvalifikačně lepší zaměstnání než bylo to předchozí, pro některé nezaměstnané je rekvalifikace jediná možnost jak získat nové zaměstnání, nebo lépe finančně ohodnocené. Dalšími důvody může být i aktivní trávení volného času při nezaměstnanosti, lepší poznání sebe samého, ztráta ostychu při komunikaci s cizími lidmi, zvýšení vlastního sebevědomí a naučení prezentovat se při přijímacích pohovorech. A dalším zmíněným důvodem je snížení rizika ztráty nároku na sociální dávky.

Tyto důvody se však liší pohlavím, věkovou skupinou, do které určitý účastník kurzu patří a jejich dosažené vzdělání. Velkou váhu má také doba evidence na úřadu práce, délka a zaměření vybrané rekvalifikace a také počet již realizovaných rekvalifikací.⁵⁰

3.5 VÝZNAM REKVALIFIKACE

V současnosti představují rekvalifikace jeden z nejvýznamnějších a hojně používaných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Rozsah a obsah rekvalifikačních kurzů se neustále upravuje a zvyšuje, což u nezaměstnaných i u tvůrců veřejných politik vzbuzují naději a očekávání. Událost, která byla důležitá pro

⁴⁹ SIROVÁTKA, T. a kol., *Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti na lokálním trhu práce: přínosy rekvalifikací a dalších nástrojů APZ na Břeclavsku průběžná zpráva z 3. Etapy pilotního výzkumného projektu*, Brno, VÚPSV, 2003.

⁵⁰ SIROVÁTKA, T. a kol., *Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti na lokálním trhu práce a přínosů rekvalifikací a veřejně prospěšných prací pro účastníky*, Brno, VÚSPV, 2003.

aktivní politiku zaměstnanosti bylo nejen přijetí nového zákona v roce 2004, ale také vstup České republiky do Evropské unie. Díky tomuto kroku se otevřely nové možnosti čerpání finančních prostředků za strukturálních fondů Evropské unie. Vstup do Evropské unie kromě finančních prostředků přinesl také důraz na aktivní opatření, který je kladen ze strany EU.⁵¹

Podle Sirovátky ale nejsou výsledky rekvalifikačních kurzů zcela jednoznačné s ohledem na jejich dopad na nezaměstnanost. Problémem je například nízká účinnost některých typů rekvalifikací jako třeba krátkodobé programy, které nemají možnost zcela eliminovat dlouhodobé zanedbávání rozvíjení dovedností a schopností uchazečů o zaměstnání. Pokud se po absolvování takového kurzu podaří účastníkovi nalézt zaměstnání, většinou se jedná o zaměstnání nejisté. V tomto případě se nabízí řešení problému v dlouhodobých programech, které by byly schopny rozvinout a doplnit dovednosti nezaměstnaných do takové míry, aby se tím zvýšila šance na jejich zaměstnatelnost. Ale i zde narážíme na problém a to především v malé míře motivace nezaměstnaných, která také výrazně snižuje účinnost jednotlivých programů. Nemotivovanost účastníků může ohrozit nejen rekvalifikační kurz, ale i jejich další působení na trhu práce. Právě zabývání se možnými souvislostmi mezi tím, jak se jednotliví účastníci do kurzu dostali a jak jsou motivováni, může dopomoci ke zvýšení účinnosti rekvalifikací pro účastníky. Rekvalifikační programy působí nejen ve vztahu k nezaměstnanosti a efektů na ni, ale mají také vliv na psychosociální stránku účastníků. Rekvalifikace působí pozitivně především v oblasti motivace nezaměstnaných k dalšímu hledání zaměstnání a zvyšování osobního kapitálu, přínosem programů je ale i zvýšení sebedůvěry a začlenění účastníků do širší sociální skupiny, jejichž členové mají obdobné problémy a potřeby.⁵²

Pozitivní účinky rekvalifikací

⁵¹ SIROVÁTKA, T. a kol., *Hodnocení efektivity programů APZ v ČR*, 1. vyd., Brno: VÚPSV, 2006 ISBN:80-87007-06-9.

⁵² SIROVÁTKA, T. a kol., *Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti na lokálním trhu práce: hodnocení kvality a přínosů rekvalifikací a veřejně prospěšných prací pro účastníky*, průběžná zpráva z 2. Etapy pilotního výzkumného projektu. Brno: VÚPSV, 2002.

Rekvalifikace mají pozitivní účinky na zaměstnanost a zde lze rozlišovat dvě kategorie a to přímé a nepřímé dopady.

Přímé dopady jsou považovány za nejvýznamnější přínos pro všechny programy aktivní politiky zaměstnanosti. Při hodnocení přímých dopadů jde o to, jestli si účastníci rekvalifikací našli zaměstnání a jak dlouho si toto zaměstnání dokázali udržet. A při rozsáhlejší hodnocení přímých dopadů se také přihlíží například ke kvalitě získaného zaměstnání. Rekvalifikace v případě dopadů na zaměstnatelnost podle syrovátky obvykle vykazují dva druhy pozitivních účinků.⁵³ Prvním z pozitivních účinků je rozšíření kvalifikace, její aktualizace popřípadě její doplnění takovým způsobem, aby nová kvalifikace odpovídala požadavkům trhu práce. Rekvalifikace kromě účinků na kvalifikaci účastníků napomáhají i odstraňování negativních dopadů dlouhodobé nezaměstnanosti, obnovují motivaci k hledání zaměstnání, zlepšují sebedůvěru a obnovují víru ve vlastní schopnosti. Jak poznamenává Sirovátka absolventi rekvalifikací a jejich pozdější úspěšnost a uplatnitelnost na trhu práce je ovlivňována i dalšími faktory. Tyto faktory bychom mohli vymezit do tří skupin, a těmi jsou situace na lokálním trhu práce, poptávka po pracovní síle a její struktura. Dále charakteristika jednotlivých účastníků, jejich motivace a aktivita při hledání zaměstnání a jako poslední kvalita konkrétního rekvalifikačního kurzu

Nepřímé dopady rekvalifikačních kurzů ovlivňují zaměstnatelnost pracovní síly v dlouhodobém měřítku. V případě, že účastník rekvalifikace nenalezne zaměstnání ihned po ukončení kurzu, nemusí být jeho účast v programu považována za neúspěšnou, pokud však zůstane motivovaný a bude nadále aktivně hledat zaměstnání. Ve chvíli, kdy se zlepší situace na trhu práce, je schopen na nabídku reagovat a případnou práci si dlouhodobě udržet.

Rekvalifikace mají kromě dopadů na zaměstnanost i další pozitivní účinky. Zde je třeba zmínit například aktivaci nezaměstnaných ale i celou řadu sociálních účinků, které snižují riziko sociálního vyloučení. Rekvalifikační kurzy také pomáhají

⁵³ SIROVÁTKA, T. a kol., *Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti na lokálním trhu práce*, Brno, VÚSPV, 2003.

dočasně zvýšit příjem nezaměstnaných, rozšiřují se sociální kontakty účastníků, obnovuje se struktura času a celkově se zlepšuje kvalita života nezaměstnaných a dochází k postupnému snižování negativních jevů spojených s obdobím nezaměstnanosti. Pavelcová poznamenává že „*Lidé se cítí povzbuzení, nastartování, motivovaní, odhodlaní se poprat se současnou situací, povzbuzení k aktivitě,*“⁵⁴ Rekvalifikace také poskytují účastníkovi možnost kvalitněji a efektivněji využít svůj volný čas a zvyšuje se, nebo alespoň obnovuje lidský kapitál. Jak poznamenává Sirovátka „*Tyto účinky jsou významné zejména právě tam, kde je nezaměstnanost spojena s vyšším rizikem sociálního vyloučení.*“⁵⁵

Výše zmíněné psychické a sociální účinky rekvalifikačních programů představují pro uchazeče o zaměstnání velký přínos, hlavně pak v oblasti zvýšení sebevědomí a víry v sebe sama jako osoby, která je schopna uplatnit se na trhu práce. Tím že bude účastník rekvalifikace vnímat její přínosy, může pozitivně ovlivnit jak působení uchazeče o práci v kurzu, tak i později na trhu práce.⁵⁶

Faktory snižující účinky rekvalifikačních programů

Stejně jako jsou popsány pozitivní účinky rekvalifikačních programů, existují i účinky, které snižují efektivitu rekvalifikačních programů. Přímé efekty dopadající na nezaměstnanost jsou určovány mnoha faktory, některé z efektů jsou způsobeny chováním jednotlivých úřadů práce, jiné zase kvalitou rekvalifikačních programů. Mezi účinky, které snižují efekty rekvalifikačních programů lze zařadit efekt creaming, lock-in, substituce, vytlačení a mrtvá váha, o kterých se tato práce již dříve zmiňuje.

Efekt creaming off- do rekvalifikačních kurzů jsou přednostně zařazováni uchazeči, kteří mají lepší vyhlídky na umístění po ukončení programu. Tento jev je v České republice častý a velmi patrný. Zařazování potencionálně nadějnějších a lepších uchazečů je uplatňováno z důvodu zvyšování účinnosti jednotlivých opatření

⁵⁴ BUCHTOVÁ, B., *Psychologie a nezaměstnanost: zkušenosti a praxe*, sborník referátů z mezinárodní konference, Brno, Masarykova univerzita, 2004, ISBN 80-210-3457-2. s53

⁵⁵ SIROVÁTKA, T. a kol., *Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti na lokálním trhu práce*, Brno, VÚSPV, 2003 s8.

⁵⁶ SIROVÁTKA, T. a kol., *Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti na lokálním trhu práce: přínosy rekvalifikačních a dalších nástrojů APZ na Břeclavsku průběžná zpráva z 3. Etapy pilotního výzkumného projektu*, Brno, VÚPSV, 2003.

politiky zaměstnanosti, udržení zájmu zaměstnavatelů o nabízenou pracovní sílu, ale také protože je pracné získat méně motivované uchazeče o zaměstnání pro účast na rekvalifikaci či obav z jejich nejistého setrvání v programu. Tento jev následuje zvyšování efektu mrtvé váhy.

Efekt lock-in- nebo také efekt uzamčení, způsobuje uzavření účastníků během rekvalifikace. Ti pak nemají čas hledat zaměstnání na otevřeném trhu práce, což paradoxně prodlužuje dobu jejich nezaměstnanosti. Tento negativní jev je typický u dlouhodobějších a náročnějších druhů rekvalifikací, avšak podle Sirovátky nemusí jít o nutně negativní jev: „*Tento efekt nemusí být na závadu, pokud program zlepší výrazně šance nezaměstnaných na trhu práce*“⁵⁷, efekt uzamčení může eliminovat zařazení prvků výcviku a rozvoje schopností a pracovních dovedností jako součást programu. Efekt uzamčení však může být i projevem slabší motivace účastníků rekvalifikace.

Substituce- je dalším negativním efektem, který doprovází rekvalifikace. Uchazeč o zaměstnání po absolvování kurzu získá pracovní místo, ale stane se tak na úkor srovnatelně či stejně znevýhodněného pracovníka, který se tak stane nezaměstnaným a dojde tak vlastně k výměně jednoho nezaměstnaného za druhého.

Vytlačení- znamená, že jedinci tím že absolvují programy aktivní politiky zaměstnanosti, omezují do jisté míry tvorbu nových pracovních míst. Protože aktivní politika zaměstnanosti bývá často financována z odvodů pracovníků. Pokud tedy aktivní politika zaměstnanosti nevytvoří programy, sníží se náklady na jednotlivé zaměstnance a zaměstnavatel je tak ochoten vytvořit a může vytvořit více pracovních míst.

Mrtvá váha- jsou tak označováni ti jedinci v rekvalifikaci, kteří by si pracovní místo na otevřeném trhu práce byli schopni nalézt i bez intervence.⁵⁸

⁵⁷ SIROVÁTKA, T. a kol., *Rozsah a cílenost programů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR, zájem o programy motivace účastníků, hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti na lokálním trhu práce, průběžná zpráva z 1. Etapy pilotního výzkumného projektu*, Brno, VÚPSV, 2002 s13.

⁵⁸ SIROVÁTKA, T. a kol., *Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti na lokálním trhu práce*, Brno, VÚSPV, 2003 s8-9.

K eliminaci výše popsaných negativních účinků se při realizaci aktivní politiky zaměstnanosti využívá několika postupů. Jedním z těchto postupů je cílenost programů hlavně směrem ke skupinám uchazečů, které mají velmi nízkou šanci na uplatnění na trhu práce, ne však ke skupinám, u nichž pravděpodobnost uplatnění na trhu práce je poměrně vysoká.⁵⁹ Právě ty nejvíce znevýhodněné skupiny na trhu práce potřebují pomoci zlepšit své šance na uplatnění.

⁵⁹ KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O., *Lidské zdroje na trhu práce, Vývoj a tendence v souvislosti se vstupem ČR do EU*, 1.vyd., Praha, Professional Publishing, 2003, ISBN: 80-86419-48-7.

PRAKTICKÁ ČÁST

4 VÝZNAM A PŘÍNOS DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

V bakalářské práci byla dosud problematika týkající se trhu práce, nezaměstnanosti, rekvalifikací, nabídky rekvalifikačních kurzů a jejich hodnocení popsána pouze teoretické stránky a v této kapitole bude problematika zkoumána z empirického hlediska. Nejprve se kapitola zaměří na metodologii průzkumu, sběr dat a poté bude prezentovat výzkumné otázky, kterými je význam a přínos dalšího vzdělávání, v tomto případě rekvalifikačních kurzů pro nezaměstnané. Výzkumná otázka bude brána pouze z pohledu osob, které byly nezaměstnané a účastnily se jakéhokoliv rekvalifikačního kurzu.

Výzkumná otázka a její cíle

Výzkumným cílem této práce je jaký význam má další vzdělávání pro nezaměstnané, jak pro ně je nebo bylo přínosné a také zda vzdělávání chápou jakou potřebné a zda mají nebo získali k dalšímu vzdělávání motivaci. Na tyto cíle odpoví jednotlivé otázky z realizovaného anonymního dotazníkového šetření, které bylo provedeno začátkem února 2016 a následně vyhodnoceno. Budou zde především zodpovězeny otázky důležitosti dalšího vzdělávání a zda je dle názoru respondentů rekvalifikační kurz možným řešením dlouhodobé nezaměstnanosti. Také zda nezaměstnaný získal zaměstnání v rekvalifikovaném oboru, nebo zda získal práci v jiném oboru, ale rekvalifikace ho alespoň motivovala k dalšímu vzdělávání. K otázkám rekvalifikačních kurzů a hlavně nezaměstnanosti patří i otázky, které zjistí, zda účastníci rekvalifikací zaznamenali změny týkající se psychiky a zdravotního stavu, ale také kontaktu se svými příbuznými změn v okruhu jejich přátel. V dotazníkovém šetření byl zjišťován i věk, dosažené vzdělání a také současný status respondentů.

4.1 VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKU

Tato kapitola se bude věnovat vyhodnocení dat z dotazníkového šetření, při čemž každá otázka bude doplněna odpovídajícím grafem. Budou zde popisovány jednotlivé otázky z dotazníku a v závěru práce bude šetření shrnuto v uceleném závěru. Dotazník byl zcela anonymní a všichni respondenti s tímto byli obeznámeni již v úvodním textu. Dotazník byl šířen pomocí webové stránky, na které byl vytvořen, pomocí sociálních sítí, e-mailem a v některých případech osobním vyplněním dotazovaného. Obsahoval celkem 16 otázek, od počátečních, týkajících se věkové skupiny, současného statusu respondentů a stupně nejvyššího dosaženého vzdělání, přes specifické otázky k tématu rekvalifikačních kurzů až po otázky týkající se psychického a zdravotního stavu dotazovaných. Dotazníkového šetření se zúčastnilo během dvou týdnů, ve kterých byl dotazník uveřejněn celkem šedesát respondentů. Rozložení respondentů nebylo žádným způsobem omezeno na kraje či města. Vzorek respondentů je pouze náhodný.

1. Do které věkové skupiny patříte?

Tato otázka byla jako úvodní a informuje pouze o věkové struktuře respondentů, kteří dotazník vyplnili. Z grafu je viditelné, že věková struktura respondentů, kteří dotazník vyplnili, je celkem vyrovnaná. Avšak nejmenší podíl zde má věková skupina od 18 do 24 let, těchto osob bylo nejméně a to s 23,33%. V dalších dvou věkových kategoriích od 25 do 44 a od 45 do 64 se shodným výsledkem 38,33%. Z tohoto výsledku lze usoudit, že mladí lidé jsou evidováni na úřadech práce, ale rekvalifikačních kurzů se z nějakých důvodů nezúčastnili tak často, jako osoby vyšších věkových kategorií, ale pouze v případě tohoto dotazníku. Je ale také možné, že mladší věková skupina není tak ochotná trávit svůj volný čas vyplňováním dotazníku oproti ostatním věkovým kategoriím.

Graf 1: Věkové skupiny



Zdroj⁶⁰

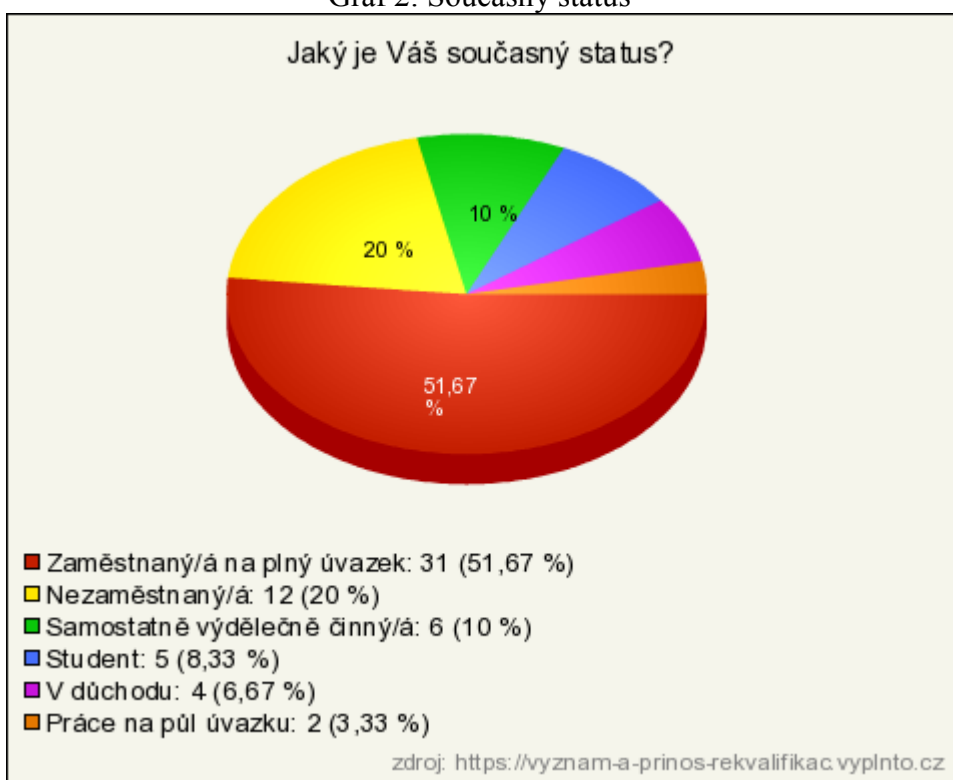
2. Jaký je Váš současný pracovní status?

Druhá otázka zjišťovala jaký je současný status každého z respondentů. Zde je již viditelné, že rozložení respondentů je poněkud širší. Ze zúčastněných respondentů odpovědělo nejvíce, že jsou momentálně zaměstnáni na plný úvazek a to 51,67%. Tedy více než polovina dotazovaných je nyní zaměstnána, ale zda za pomoci rekvalifikačního kurzu bude dále zodpovězeno v sedmé otázce. Více tedy bude popsáno později. Druhou velkou skupinou jsou zde respondenti, kteří jsou momentálně nezaměstnaní a to s 20%. Tato skupina může momentálně pozorovat případné psychické změny, nebo jiné, které jsou obsaženy v dalších otázkách. Další skupiny respondentů jsou již jen s malým zastoupením. Třetí skupina jsou osoby samostatně výdělečně činné, které jsou zde zastoupeny 10%. Osobám samostatně výdělečně činným jsou rekvalifikační kurzy poskytovány za účelem vlastního rozvoje a podnikání s možnou finanční účastí, nebo zdarma v případě že momentálně nemají žádný finanční obrát a jsou vedeny v evidenci úřadu práce. Čtvrtou skupinou jsou studenti se zastoupením 8,33%. U této skupiny lze očekávat, že byli evidováni úřadem práce, mohli v této době projít rekvalifikačním kurzem a následně se

⁶⁰ Šárka Buberová, 2016 (vlastní šetření)

rozhodli z jakýchkoliv důvodů navázat na další studium, proto je procento tak nízké. Pátou skupinou jsou lidé, kteří jsou již v důchodu a to s 6,67%. U lidí v tomto věku je možné, že nemají dostatečné znalosti počítačů, nebo že k nim nemají pravidelný přístup. Je ale také možné, že lidé z této věkové skupiny byli méně nezaměstnaní a tudíž neprošli rekvalifikačním kurzem. Šestou a poslední skupinou zde zastoupenou jsou lidé, kteří pracují na půl úvazku a to s 3,33%. Práce na půl úvazku není příliš vítána ze strany zaměstnanců, přičemž ze strany zaměstnavatelů je často vyžadována. Výhodná bývá nejčastěji pro matky na mateřské/rodičovské dovolené, lidi v důchodu, nebo případně pro studenty.

Graf 2: Současný status



Zdroj⁶¹

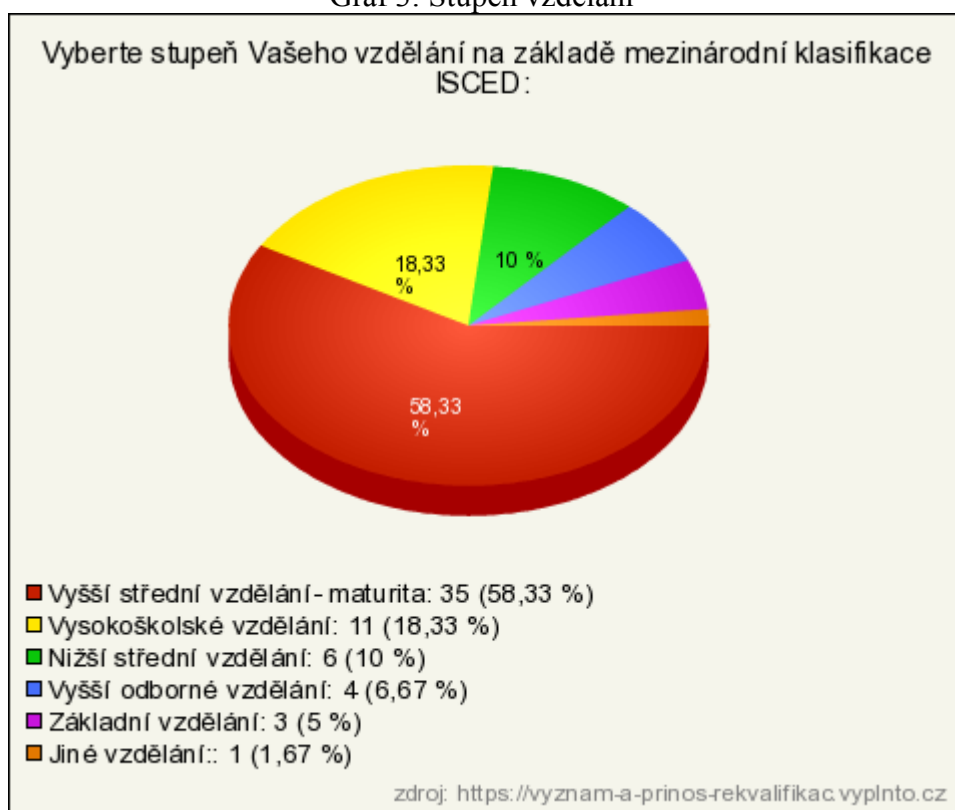
3. Vyberte stupeň Vašeho vzdělání na základě mezinárodní klasifikace ISCED:

V této otázce měli respondenti vybrat své nejvyšší dosažené vzdělání rozdělené podle mezinárodní klasifikace ISCED a měli možnost vybrat pouze jednu odpověď.

⁶¹ Šárka Buberová, 2016 (vlastní šetření)

Nejvíce respondentů uvedlo, že jejich nejvyšší dosažené vzdělání je vyšší střední vzdělání, tedy zakončené maturitní zkouškou a to v 58,33%. Dosažení tohoto vzdělání je pravděpodobně nejčastější, také protože je často vyžadováno jako minimální pro získání zaměstnání. A proto je pravděpodobné, že kandidátu na danou pozici bude mnohem více než by bylo obvyklé a žádané. Jako druhé uvedli respondenti své nejvyšší dosažené vzdělání vysokoškolské a to v 18,33%. Dalo by se očekávat, že počet nezaměstnaných s vysokoškolským vzděláním bude nejméně, nebo alespoň že nebudou zastoupeni na druhé pozici. Je tedy možné, že jejich kvalifikace není momentálně atraktivním, nebo využitelným oborem na trhu práce. Kdežto lidé s vyšším odborným vzděláním byli zastoupeni 6,67% a tudíž se umístili v grafu na čtvrtém místě až lidmi s nižším středním vzděláním. Vyšší odborné vzdělání je asi spíše uplatnitelné v praxi než vysokoškolské vzdělání některých oborů. Ale také vyšších odborných škol a tedy i jejich absolventů je méně a tedy i méně lidí, kteří by mohli být potenciálně nezaměstnaní. Třetí, již zmíněnou skupinou jsou lidé s nižším středním vzděláním, kteří jsou zde zastoupeni 10%. Tito lidé dle názoru autorky jsou mnohem lépe zaměstnavatelní a uplatnitelní. A v posledních letech je o některé obory s výučním listem velký zájem, protože těchto lidí ubývá v důsledku trendu zvyšovat vzdělání populace alespoň na úroveň vyššího středního vzdělání. Pátou skupinou jsou respondenti se základním vzděláním, kterých bylo pouze 5%. Lidí se základním vzděláním je již velmi málo a pravděpodobně bude lidí s vyšším vzděláním stále přibývat. Avšak pro lidi s touto úrovní vzdělání jsou vhodné kvalifikační, nebo rekvalifikační kurzy, po jejichž absolvování mají alespoň vyšší využitelnou a uplatnitelnou specifickou kvalifikaci. V šesté skupině, kterou zastoupilo pouze 1,67% respondentů uvedli, že mají jiné vzdělání, ale neuvedli jaké. K této skupině je tedy těžké posoudit jakýkoli závěr, možnosti dalšího vzdělávání, nebo jejich uplatnitelnost.

Graf 3: Stupeň vzdělání



Zdroj⁶²

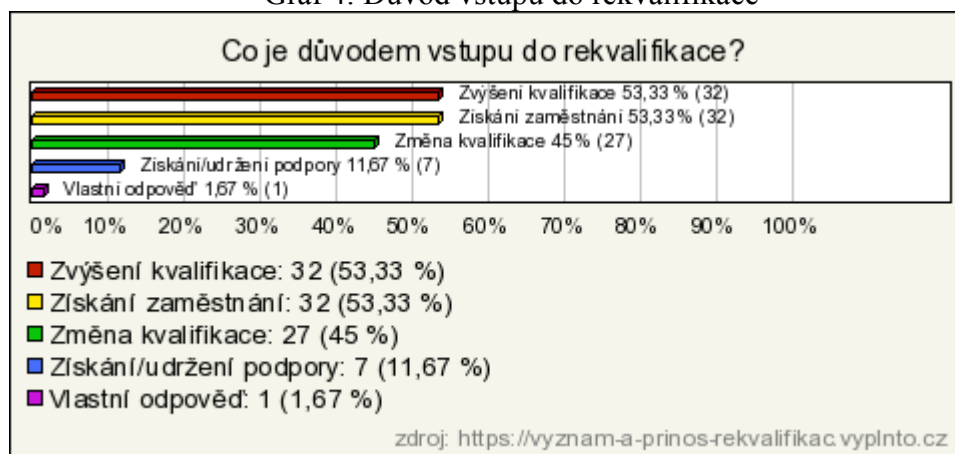
4. Co je důvodem vstupu do rekvalifikace?

V této otázce měli respondenti odpovědět, jaký měli důvod pro vstup do rekvalifikačního kurzu. Zde bylo možné volit z pěti možností, ve kterých bylo možné zvolit i více variant najednou. Hlavními uvedenými důvody pro vstup respondentů do rekvalifikace byli se shodnými procenty 53,33% dvě odpovědi. Důvodem vstupu do rekvalifikace dotázaných bylo především zvýšení kvalifikace a získání zaměstnání. Další z vybraných odpovědí byla změna kvalifikace se 45%. Tato odpověď stejně jako předchozí odpovědi svědčí o tom, že lidé mají zájem o získání zaměstnání ale i zvýšení, nebo změnu kvalifikace, což je velmi příznivý výsledek. Je viditelné, že uchazeči o zaměstnání mají zájem na sobě dále pracovat a řešit svou momentální situaci a nezůstávat na jednom místě se vzděláním. Pouze 11,67% dotazovaných uvedlo, že jejich důvodem vstupu do rekvalifikace je získání nebo udržení podpory. V dotazníkovém šetření nebylo zjišťováno, jaké důvody měli

⁶² Šárka Buberová, 2016 (vlastní šetření)

respondenti k uvedení jedné z možností, lze tedy jen spekulovat o důvodech potřebnosti získání či udržení podpory. Jen 1,67% respondentů uvedlo jako důvod vstupu do rekvalifikace vlastní odpověď, kterou pouze vybrali, žádný vlastní důvod neuvedli.

Graf 4: Důvod vstupu do rekvalifikace



Zdroj⁶³

5. Co by měla obsahovat rekvalifikace?

V této otázce mohli respondenti vybrat pouze jednu odpověď a to tu nejhodnější podle jejich uvážení. Nejvíce respondentů a to 51,67% uvedlo, že by podle nich měla rekvalifikace obsahovat především teoretickou výuku propojenou s praktickou výukou. U specifických kurzů je praktická výuka samozřejmostí, nebo ji lze alespoň očekávat. Například u rekvalifikačního kurzu zaměřeného na kosmetiku, nebo pomocné práce v kuchyni lze očekávat aplikování teoreticky získaných vědomostí, bez tohoto propojení si lze jen těžko představit, jak by později vykonávané služby nejspíše vypadaly. Možnost teoretické výuky s možností získání praxe u potenciálního zaměstnavatele zvolilo 45% respondentů. Důvody, které je vedli k této volbě jsou pochopitelné, protože získání praxe ve firmě jim může umožnit po dokončení kurzu uplatnění přímo u zaměstnavatele. I pro potenciálního zaměstnavatele, který těmto lidem umožní praxi mohou plynout výhody. Může sledovat průběh výkonu práce, schopnost učení, komunikace, začlenění do kolektivu a další. A pouze ve 3,33% zvolili respondenti pouze teoretickou výuku. Tato volba je

⁶³ Šárka Buberová, 2016 (vlastní šetření)

jistě příznivá pro respondenty, kteří se neradi zúčastňují praktických částí, u kterých musejí komunikovat, reagovat, nebo vykonávat činnosti, které pro ně nejsou přínosné, nejspíš tedy i nevhodné. Nebo se pouze tyto respondenti prozatím nesetkali s žádným rekvalifikačním kurzem. Je ale také možné že již kurzem prošly a způsob výuky a samotný průběh jim z nějakého důvodu nevyhovoval.

Graf 5: Obsah rekvalifikace



Zdroj⁶⁴

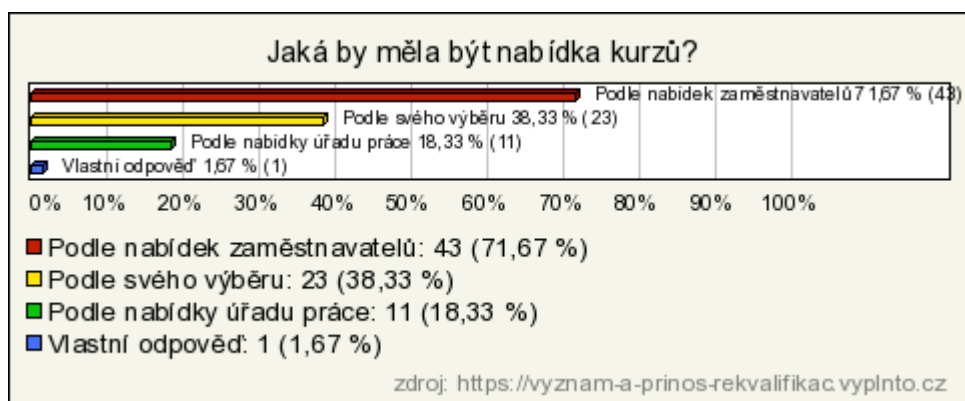
6. Jaká by měla být nabídka kurzů?

V této otázce mohli respondenti vybrat více možností. Nejvíce jich zvolilo možnost vybírat z nabídky kurzů podle nabídek zaměstnavatelů a to 71,67%. U této možnosti respondenti zřejmě očekávají vyšší šanci na uplatnění. Pokud by nabídka kurzů byla podle potřeb a nabídek zaměstnavatelů, byli by uchazeči o zaměstnání více motivováni ke vstupu do rekvalifikace a po dokončení kurzu by měli mnohem větší šance na získání zaměstnání. Byl by tak systém rekvalifikací mnohem efektivnější. Jakou druhou nejvíce volenou možností je možnost vybírat nabídku kurzů dle svého uvážení, vybralo ji 38,33%. Tato možnost se využívá především pokud je částečně hrazený osobou, která není evidována na úřadu práce a o

⁶⁴ Šárka Buberová, 2016 (vlastní šetření)

rekvalifikační kurz má zájem. Tyto rekvalifikační kurzy poskytují nejen úřady práce ale přímo na to specializované firmy. Na úřadech práce si však uchazeč o zaměstnání může vybrat z nabídky kurzů a poté je jeho výběr posuzován pracovníky úřadu práce a případně schválen, nebo zamítnut. Uchazeč o zaměstnání má v případě zamítnutí možnost výběru jiného kurzu a poté se opakuje jeho posuzování, zda je vhodným kandidátem pro zvolený kurz či ne. Podle nabídek úřadu práce by vybíralo pouze 18,33% a to nejspíš protože úřady práce mají aktuální nabídky kurzů, ze kterých si může uchazeč zvolit podle sebe vhodnou variantu. Nikdo mu však nezaručí, že pro zvolený kurz bude vybrán, nebo zda pak v rekvalifikovaném oboru získá uplatnění. Pouze 1,67% respondentů volilo vlastní odpověď, která nemusela a nebyla udána.

Graf 6: Nabídka kurzů



Zdroj⁶⁵

7. Získali jste práci v rekvalifikovaném oboru?

Zde mohli respondenti vybrat pouze jednu odpověď. Nejvíce respondentů 55% odpovědělo, že práci v rekvalifikovaném oboru nezískali. Toto zjištění není příliš pozitivní, nicméně nemusí nutně znamenat, že jsou tito lidé nezaměstnaní. Což bylo viditelné v otázce číslo 2., kde přes 50% respondentů uvedlo, že jsou zaměstnání na plný úvazek. Nezískali tedy zaměstnání v nově rekvalifikovaném oboru, ale nejspíš v původním, nebo úplně jiném s případnou možností zaškolení u zaměstnavatele. Méně, tedy 30% respondentů uvedlo, že práci v rekvalifikovaném oboru získali. Z celkového počtu respondentů je tedy toto stále pozitivní údaj. A je to obraz nejen úspěšnosti uchazečů, ale i rekvalifikačních kurzů, které mají za úkol zvýšit

⁶⁵ Šárka Buberová, 2016 (vlastní šetření)

kvalifikaci osob a zvyšovat zaměstnanost. Pouze 9% respondentů uvedlo, že zatím nezískali práci v rekvalifikovaném oboru. Zde je možnost, že kurz prozatím nedokončili, nebo mají možnost uplatnění a zaměstnání hledají.

Graf 7: Získání práce v rekvalifikovaném oboru



Zdroj⁶⁶

8. Myslíte si, že je rekvalifikace řešením nezaměstnanosti?

V této otázce je struktura rozložení odpovědí celkem vyrovnaná. Nejvíce respondentů a to 45% si myslí, že rekvalifikace je řešením nezaměstnanosti. Podle předchozích otázek číslo 2. a číslo 4. A z následujících otázek 9. a 10. bylo a bude patrné, že rekvalifikační kurzy jsou ve většině případů pro uchazeče o zaměstnání uspokojivé a přínosné a při řešení jejich aktuální situace byly užitečné. Dalším zjištěním je že celých 30% si myslí, že rekvalifikace není řešením nezaměstnanosti a to nejspíš v důsledku jejich úspěšného dokončení kurzu, po kterém jsou stále nezaměstnaní. A 25% respondentů si myslí, že rekvalifikace je možným řešením nezaměstnanosti.

⁶⁶ Šárka Buberová, 2016 (vlastní šetření)

Graf 8: Rekvalifikace řešením nezaměstnanosti



Zdroj⁶⁷

9. Motivoval Vás rekvalifikační kurz k případnému dalšímu vzdělávání se?

U této otázky bylo možné zvolit pouze jednu odpověď. Nejvíce respondentů 55% si myslí, že je další vzdělávání se a rekvalifikační kurz je tedy motivoval k dalšímu vzdělávání. Je pravděpodobné, že kurz byl kvalitně zpracovaný a že respondenti byli zaměstnáni a nyní vidí potřebu vzdělávat se dále, aby se jejich situace s nezaměstnaností neopakovala, nebo pouze krátkodobě. Dalších 25% respondentů potvrdilo motivaci k dalšímu vzdělávání se, ale pouze v případě, že jim vzdělání umožní, nebo zaplatí zaměstnavatel. Tato možnost je využitelná pouze pro zaměstnané, ale je zde vidět snaha o vzdělání za účelem udržení stávající pracovní pozice, nebo změnění pracovní pozice ve firmě. Pouze 18% respondentů si myslí, že další vzdělávání se je zbytečné a že je tedy jejich stávající kvalifikace dostatečná.

⁶⁷ Šárka Buberová, 2016 (vlastní šetření)

Graf 9: Motivace k dalšímu vzdělávání



Zdroj⁶⁸

10. Myslíte si, že je v dnešní době potřeba se dále vzdělávat (zvyšovat, rozšiřovat, měnit kvalifikaci)?

Odpověď, Ano myslím si, že je v dnešní době potřeba se dále vzdělávat zvolilo 93,33%. Což je zvláštní počet respondentů, kteří si tedy myslí, že vzdělávat se je potřeba, ale zároveň v předchozí otázce číslo 9. odpovědělo mnohem nižší procento respondentů, že rekvalifikační kurz je k tomuto motivoval. Další možné motivace k dalšímu vzdělání v tomto průzkumu však nebyly zkoumány. A pouze 6,64% respondentů si myslí, že není potřeba se dále vzdělávat. Jejich tvrzení v tomto průzkumu není dále zkoumáno, avšak tento názor není příliš pozitivní.

⁶⁸ Šárka Buberová, 2016 (vlastní šetření)

Graf 10: Potřeba dále se vzdělávat



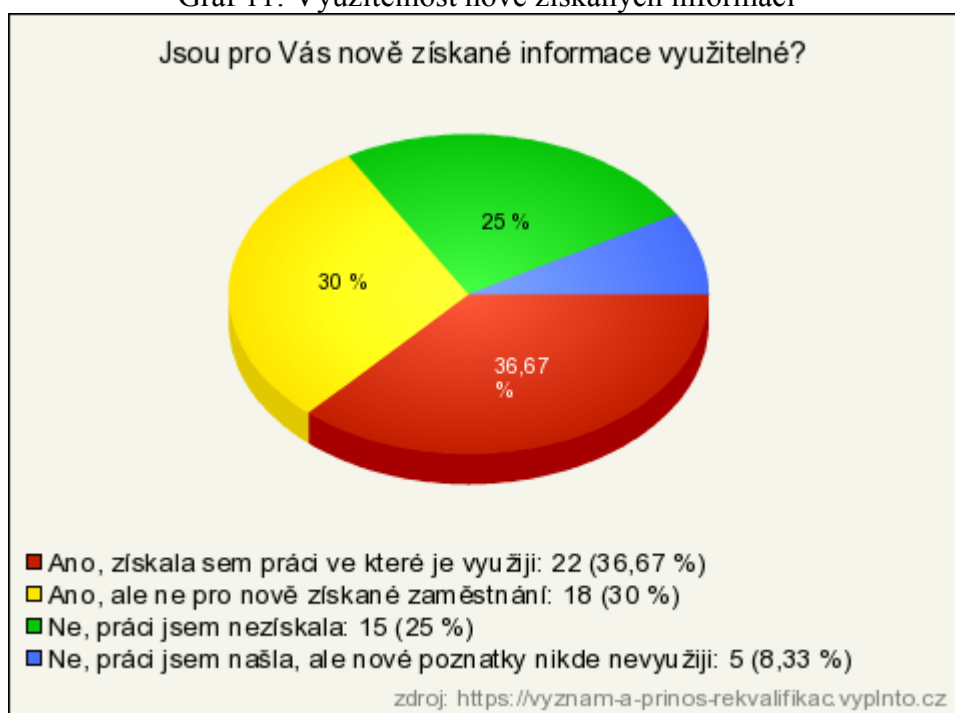
Zdroj⁶⁹

11. Jsou pro Vás nově získané informace využitelné?

V této otázce mohli respondenti vybírat ze čtyř odpovědí a pouze jednu možnost. Nejvíce respondentů 36,67% odpověděli, že nově získané informace využijí v práci, kterou získali. Tudíž práci v rekvalifikovaném oboru získali a dovednosti budou moci uplatnit. Další část respondentů 30% odpověděla, že informace využijí, ale ne pro nově získané zaměstnání. Lze tedy předpokládat, že zaměstnání získali, jen v jiném než rekvalifikovaném oboru, ale i přesto nově získané poznatky využijí v jiném než pracovním odvětví. Celkem 25% respondentů odpovědělo, že práci nezískali a tedy ani nově získané informace z rekvalifikačního kurzu nevyužijí. Práci tedy nezískali pravděpodobně v žádném oboru a jejich poznatky tedy nemají kde využít. Pouze 8,33% respondentů uvedlo, že přestože práci nezískali, nově získané vědomosti nikde nevyužijí. Dle této volby respondentů lze soudit, že rekvalifikační kurz, kterého se zúčastnili, byl pravděpodobně úzce specifikován a získané vědomosti jsou využitelné pouze v určitém zaměstnání, nikoliv mimo něj.

⁶⁹ Šárka Buberová, 2016 (vlastní šetření)

Graf 11: Využitelnost nově získaných informací



Zdroj⁷⁰

12. Hledali jste aktivně zaměstnání v průběhu rekvalifikace?

V této otázce měli respondenti odpovědět, jakým způsobem hledali zaměstnání, zda hledali zaměstnání intenzivněji v průběhu rekvalifikace, nebo zda stejně jako před rekvalifikací. V tomto případě odpovědělo 51,67% respondentů, že v průběhu rekvalifikace hledali aktivně zaměstnání stejně jako před rekvalifikací. A 15% respondentů hledalo zaměstnání intenzivněji než předtím, což mohlo být způsobeno vyšší motivací k práci v rekvalifikovaném oboru, nebo viditelné šance na získání zaměstnání. Pravděpodobně se tedy i zvedlo sebevědomí těchto respondentů, kteří aktivněji oslovovali potenciální zaměstnavatele. Ve 21,67% respondenti uvedli, že zaměstnání chtěli hledat až po ukončení rekvalifikačního kurzu. V některých případech nejspíše z obav, zda kurz úspěšně dokončí, nebo protože byli kurzem příliš časově vytíženi, což může být pro dlouhodobě nezaměstnaného náhle vzniklá situace a svůj čas není schopný efektivně využít. Pouze 11,67% respondentů vedlo, že při rekvalifikačním kurzu neměli čas aktivně hledat zaměstnání. Jak je již popsáno výše,

⁷⁰ Šárka Buberová, 2016 (vlastní šetření)

dlouhodobě nezaměstnaní ztrácí orientaci v čase a schopnost svůj čas efektivně plánovat, proto jim čas na hledání zaměstnání nezbývá. Proto nejspíš chtěli hledat až po dokončení kurzu, nebo čekali na příležitost, která se jim naskytne.

Graf 12: Aktivní hledání zaměstnání



Zdroj⁷¹

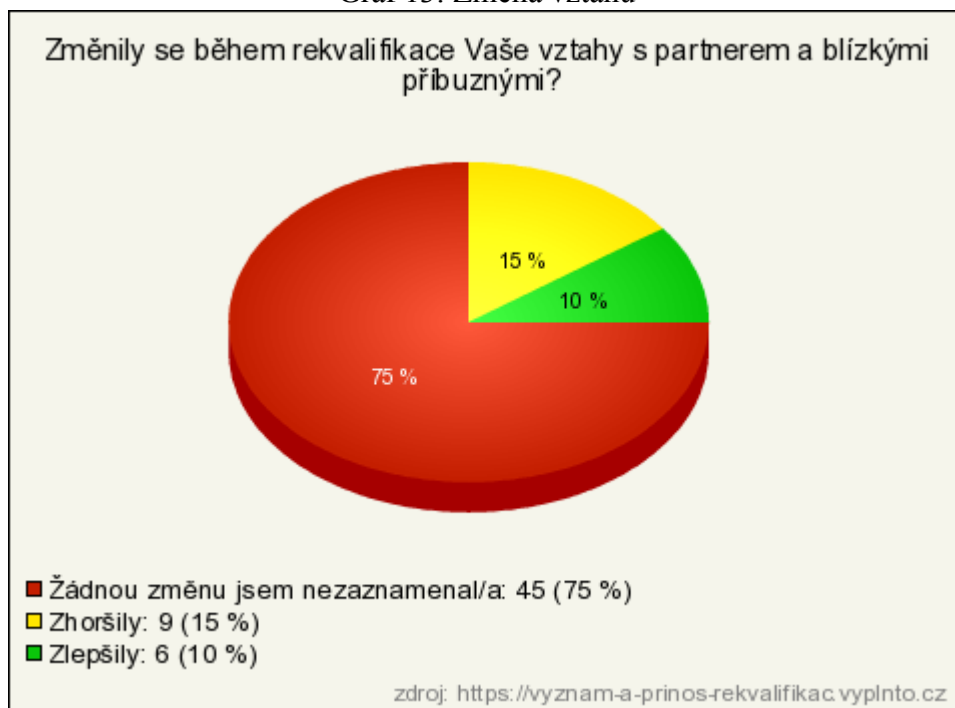
13. Změnily se během rekvalifikace Vaše vztahy s partnerem a blízkými příbuznými?

V této otázce 75% respondentů odpovědělo, že žádnou změnu ve vztazích s partnerem a blízkými příbuznými nezaznamenali. Respondenti v tomto případě nemuseli žádnou změnu zaznamenat, nebo si ji pouze nepřipouštějí. Tyto změny mohou být viditelné zpětně, pokud se člověk zamyslí nad svou situací v době, kdy byl zaměstnán, poté přišel o zaměstnání, které po určité době opět získal. Lidé, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní a v této situaci setrvávají příliš dlouho, nejsou schopni tyto změny zaznamenat. Mohou je tedy vidět pouze zpětným pohledem do své předchozí situace, nebo díky pohledu cizí osoby. Zhoršení vztahů se svými blízkými a partnerem zaznamenalo 15% respondentů. Tato situace nastala nejspíše

⁷¹ Šárka Buberová, 2016 (vlastní šetření)

kvůli nedostatku času na své blízké, kteří nejspíš nezaměstnaného v jeho aktivitách příliš nepodporují. Zlepšení vztahu s příbuznými a partnerem zaznamenalo 10% respondentů. Příčinou zlepšení jejich vztahu mohlo zapříčinit opětovné navrácení schopnosti sociální komunikace a zlepšení vnímání času a hospodaření s ním. Tito respondenti měli nejspíše i ze strany příbuzných a partnera značnou podporu.

Graf 13: Změna vztahů



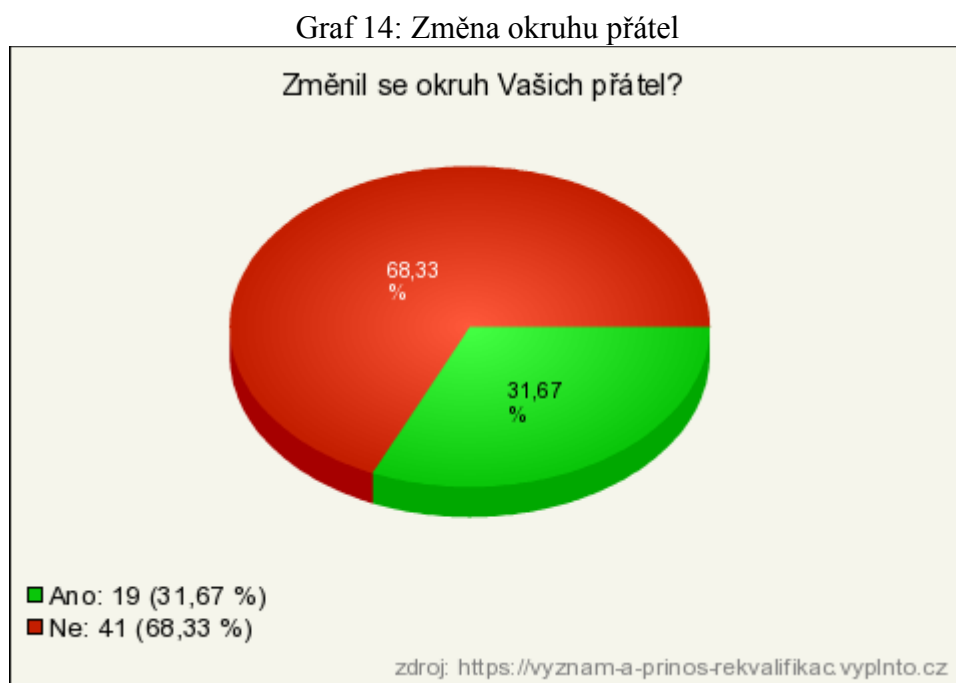
Zdroj⁷²

14. Změnil se okruh Vašich přátel?

V této otázce bylo zjišťováno, zda se změnil okruh přátel respondentů v době nezaměstnanosti a rekvalifikace. Většina respondentů 68,33% odpověděla, že jejich okruh přátel se nezměnil. Toto tvrzení je nezaměstnanými lehce pozorovatelné, ne-li přímo sledované, jelikož pro každého ať zaměstnaného, či nezaměstnaného je důležitý jejich okruh přátel. Zato 31,67% respondentů odpovědělo, že se jejich okruh přátel změnil, což může být způsobeno změnou prostředí a časových možností nezaměstnaného. V následující otázce číslo 15. pak bude dále zjišťováno, zda

⁷² Šárka Buberová, 2016 (vlastní šetření)

v případě že se okruh přátel respondentů nezměnil, byli respondentům oporou v době nezaměstnanosti a rekvalifikace.



Zdroj⁷³

15. Pokud se nezměnil Váš okruh přátel byli/jsou pro Vás oporou v době nezaměstnanosti a rekvalifikace?

V této otázce respondenti odpovídali, zda pro ně okruh jejich přátel byl oporou při nezaměstnanosti a rekvalifikaci, v případě kdy se okruh přátel nezměnil. 65% respondentů uvedlo, že pro ně přátelé byli oporou a 35% že pro ně přátelé oporou nebyli. Jak je viditelné z grafů u otázky 14. a 15. menší procento respondentů uvedlo, že mělo podporu od svých přátel, zato větší procento respondentů uvedlo, že se okruh přátel nezměnil. Tedy jen u velmi nízkého počtu respondentů jim jejich přátelé nebyli oporou. Z jakého důvodu, nebo jak byli respondenti ze strany přátel podporováni, nebo motivováni, již nebylo v tomto výzkumu zjišťováno.

⁷³ Šárka Buberová, 2016 (vlastní šetření)

Graf 15: Podpora přátel



Zdroj⁷⁴

16. Změnila se Vaše psychika a zdravotní stav?

V této otázce měli respondenti odpovědět, zda zaznamenaly změny ve svém zdravotním stavu a psychické změny. Většina respondentů 48,33% odpověděla, že žádnou z těchto změn na sobě nezaznamenali. Jak bylo již zmíněno u předchozí otázky číslo 13. možné nastalé změny ať již zdravotního stavu, psychické či okruhu přátel, rodiny či s partnerem samotní nezaměstnaní nemusí v daný okamžik zaznamenat. Nebo také žádné takové změny nemusí nastat, pokud svůj čas tráví dostatečně aktivně či mají nějakou formu zaměstnání, které jim přináší jak finanční, tak i celkové uspokojení z vykonávané činnosti. Dalších 30% respondentů uvedlo, že zaznamenaly v průběhu rekvalifikace zlepšení jejich zdravotního i psychického stavu. Příčinou tohoto zlepšení může být navázání nových sociálních kontaktů a získání motivace k vykonávání dalších činností a tedy uspokojení základních sociálních potřeb člověka. A 21,67% respondentů zaznamenalo zhoršení jejich zdravotního i psychického stavu, což může být zapříčiněno stresem a obav z nedokončení kurzu, možného neúspěchu při hledání zaměstnání. Při dlouhodobé

⁷⁴ Šárka Buberová, 2016 (vlastní šetření)

nezaměstnanosti a případné kombinaci s vyšším věkem účastníků může být snížena schopnost učit se, která následně tyto osoby stresuje, což může vést po delší době i ke zdravotním komplikacím.

Graf 16: Změna psychiky a zdravotního stavu



Zdroj ⁷⁵

Návratnost dotazníků byla 53,8%, toto je pouze orientační údaj, ze kterého nelze dělat závěry. Tato návratnost je dána poměrem vyplněných a zobrazených dotazníků. Nicméně v průběhu aktivnosti dotazníku bylo možné sledovat i průběžná ukončení dotazníku, tyto údaje však nejsou zachovány po skončení dotazování.

Nyní budou vyhodnoceny stanovené hypotézy, které budou porovnávány se závěrečnou zprávou z pilotního výzkumného projektu, který proběhl v roce 2001 na Břeclavsku.⁷⁶ První hypotézou jsou: Důvody nezaměstnaných ke vstupu do rekvalifikace. Předpokladem bylo, že hlavním důvodem pro vstup do rekvalifikace je získání podpory, která je poskytována po dobu účastnění se kurzu. Tento předpoklad

⁷⁵ Šárka Buberová, 2016 (vlastní šetření)

⁷⁶ SIROVÁTKA, T. a kol., *Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti na lokálním trhu práce*, závěrečná zpráva z pilotního výzkumu, [online], Brno, VÚSPV Praha, 2003, [cit. 2016-02-19]. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/apz_zav.pdf.

byl však vyvrácen dotazníkovým šetřením,⁷⁷ ve kterém bylo zjištěno, že většina respondentů uvedla jako hlavní důvod vstupu do rekvalifikace získání zaměstnání. Dalšími důvody je zvýšení či změna kvalifikace, což je také pozitivně vnímáno s ohledem na větší šance k získání zaměstnání. Toto zjištění se shoduje s výsledky již zmiňovaného pilotního výzkumu,⁷⁸ kde však byl výzkumný vzorek mnohem větší. Zde bylo zjištěno, že účastníci vstupují do rekvalifikace za účelem zlepšení uplatnění na trhu práce. Zdá se tedy, že rekvalifikace plní svůj hlavní účel a to zvýšení zaměstnatelnosti uchazečů o zaměstnání a jejich následnému zaměstnání.

Druhou hypotézou je: Motivace k dalšímu vzdělávání. Zde bylo předpokladem, že pro nezaměstnané nejsou rekvalifikační kurzy příliš motivující. Avšak se ukázalo, že, naprostá většina respondentů je motivována k dalšímu vzdělávání sebe sama, a to především protože si myslí, že je to potřeba. A v dalším případě pokud jim to umožní zaměstnavatel. Naprostá většina respondentů se shodla, že je v dnešní době potřeba se dále vzdělávat. Stejně tak v pilotním výzkumu⁷⁹ bylo zjištěno, že rekvalifikace mají motivační charakter ať již k dalšímu vzdělávání, tak i ve zvýšení motivace k hledání nového, nebo lepšího zaměstnání. Tato hypotéza byla tedy také vyvrácena a to pozitivním zjištěním.

Třetí hypotézou je: Zaznamenání změn. Zde byly brány v potaz změny týkající se vztahu s partnerem a blízkými příbuznými, změny okruhu přátel a změny zdravotního stavu a psychiky. Předpokladem u těchto změn bylo celkové zhoršení všech vztahů i zdravotního stavu a psychiky nezaměstnaných. Toto tvrzení nebylo ani potvrzeno ani vyvráceno. Respondenti většinou odpověděli, že se jejich okruh přátel nezměnil. U otázky týkající se změny vztahu s partnerem a blízkými příbuznými respondenti většinou žádnou změnu nezaznamenali. A u změny zdravotního stavu a psychiky žádnou změnu nezaznamenali, pouze někteří respondenti zaznamenali změny a to buď ve zlepšení, nebo zhoršení. Pro porovnání

⁷⁷ Šárka Buberová, 2016 (vlastní šetření)

⁷⁸ SIROVÁTKA, T. a kol., *Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti na lokálním trhu práce*, závěrečná zpráva z pilotního výzkumu, [online], Brno, VÚSPV Praha, 2003, [cit. 2016-02-19]. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/apz_zav.pdf.

⁷⁹ SIROVÁTKA, T. a kol., *Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti na lokálním trhu práce*, závěrečná zpráva z pilotního výzkumu, [online], Brno, VÚSPV Praha, 2003, [cit. 2016-02-19]. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/apz_zav.pdf.

v pilotním výzkumu⁸⁰ přinesla nezaměstnanost zhoršení psychiky a na druhou stranu rekvalifikace její zlepšení. Viditelný rozdíl v zaznamenaných změnách může být způsoben počtem respondentů, který byl pro bakalářskou práci výrazně menší a nebyly zde brány v potaz časové odstupy mezi dobou nezaměstnanosti, rekvalifikace a dokončením rekvalifikace.

Závěrečným zjištěným tedy je, že rekvalifikační kurzy jsou efektivním vzdělávacím prostředkem se schopností účastníky dále motivovat. V obou porovnávaných průzkumech však byl u většiny respondentů zjištěn efekt uzamčení. Díky velkému časovému vytížení účastníků tento efekt způsobil úplné přerušování hledání zaměstnání, nebo jej alespoň výrazně omezil.

⁸⁰ SIROVÁTKA, T. a kol., *Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti na lokálním trhu práce*, závěrečná zpráva z pilotního výzkumu, [online], Brno, VÚSPV Praha, 2003, [cit. 2016-02-19]. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/apz_zav.pdf.

ZÁVĚR

Úkolem bakalářské práce bylo zjistit, zda má další vzdělávání význam a přínos pro dlouhodobě nezaměstnané. Tato problematika byla nastíněna v teoretické části čerpané z odborné literatury týkající se tohoto tématu a dále je vyhodnocena za pomoci dotazníkového šetření v empirické části.

Teoretická část tedy pojednávala o dále zkoumané problematice. Popisuje situaci na trhu práce a jeho souvislostmi se vzděláváním dospělých. Věnuje se dále typům nezaměstnanosti, především dlouhodobé nezaměstnanosti a jejímu vlivu na psychiku člověka a dopadům na rodinu a okolí nezaměstnaného. A také možným východiskům z dlouhodobé nezaměstnanosti, a projektům aktivní politiky zaměstnanosti. Další zkoumanou problematikou jak v teoretické, tak i v praktické části je především rekvalifikace a také její význam pro dlouhodobě nezaměstnané.

Praktická část obsahuje vyhodnocení dotazníkového šetření a zhodnocení jednotlivých otázek. Cílem práce bylo zjistit jaký přínos má pro nezaměstnané vstup do rekvalifikačního kurzu, co bylo jejich důvodem pro vstup do rekvalifikačního kurzu a zda získali zaměstnání v rekvalifikovaném oboru, nebo jsou pro ně nově získané informace využitelné v nově získaném zaměstnání, nebo jiném prostředí. Z výsledků v praktické části je viditelné, že většina respondentů zaměstnání v rekvalifikovaném oboru nezískala. Ale zároveň pro většinu respondentů jsou nově získané informace využitelné ať již v získaném zaměstnání, nebo pro jiné účely. Hlavním důvodem vstupu do rekvalifikace bylo u respondentů zvýšení a změna kvalifikace a získání zaměstnání. Získání nebo udržení podpory bylo důvodem pouze pro velmi malé procento respondentů. V tomto případě byly původní předpoklady o využití rekvalifikace jako prostředku k získání finanční podpory. Z čehož lze usoudit, že rekvalifikace využívají efektivně a za účelem, pro který mají být využívány a vidí je tedy jako nástroj vzdělávání. Respondenti se také shodovali v tom, co by měla rekvalifikace obsahovat a jaká by měla být jejich nabídka. V případě, že by se změnil systém výběru a struktura rekvalifikačních kurzů, byl by o ně pravděpodobně větší zájem a vyšší úspěšnost. Většina respondentů také uvedla, že je

rekvalifikační kurz motivoval k dalšímu vzdělávání se a to buď dle svých vlastních potřeb a prostředků, nebo pokud jim to umožní a bude financovat zaměstnavatel. Financování vzdělávacích kurzů zaměstnavateli není stále tak časté, jak by bylo potřeba a bylo zjištěno, bylo by zaměstnanci vnímáno pozitivně a s velkým zájmem. A naprostá většina respondentů je názoru, že je v dnešní době potřeba se dále vzdělávat naproti tomu byli dosti nejednoznačné jejich odpovědi na otázku, zda si myslí, že je rekvalifikace možným řešením nezaměstnanosti. Zde byly odpovědi téměř rovnoměrně rozděleny, nicméně převažoval názor, že rekvalifikace je možným řešením nezaměstnanosti. Názor respondentů byl pravděpodobně ovlivněn tím, že většina z nich nezískala práci v rekvalifikovaném oboru. Ke změně názorů a efektivnějšímu řešení nezaměstnanosti by jistě přispěla větší spolupráce zaměstnavatelů jak ve spolupráci s úřadem práce, ve vzdělávání nezaměstnaných, tak i při následném zaměstnání rekvalifikovaných. Často totiž pouhý rekvalifikační kurz zaměstnavatelům nepostačuje a vyhledávají spíše kvalifikovanější zaměstnance s praxí.

Dále bylo zjišťováno, zda respondenti v době nezaměstnanosti a během rekvalifikace zaznamenali změny ve vztahu s partnerem a blízkými příbuznými. Zde byla většina respondentů názoru, že žádnou změnu nezaznamenali a pouze malé procento zaznamenalo zlepšení a zhoršení vztahů. Také většina respondentů uvedla, že se ani jejich okruh přátel se nezměnil a že v době nezaměstnanosti a rekvalifikace jim byli oporou. V tomto případě se hypotéza nepotvrdila ani nevyvrátila, protože respondenti změny spíše nezaznamenali. Záleží tedy nejspíš na velikosti zkoumaného vzorku, který byl v tomto případě příliš malý na zaznamenání změn.

Závěrem dotazníkového šetření tedy je, že respondenti vidí rekvalifikační kurzy jako možné východisko z dlouhodobé nezaměstnanosti. Dle jejich odpovědí lze usoudit, že pro ně tato zkušenost měla význam a byla přínosná pro jejich budoucnost. Respondenti, kteří sice zaměstnání v rekvalifikovaném oboru nezískali, byli alespoň motivováni k dalšímu vzdělávání a alespoň to vidí jako užitečné a přínosné. Hypotéza týkající se motivace účastníků kurzu byla vyvrácena. Oproti předpokladu, bylo zjištěno, že účastníci získají motivaci k dalšímu vzdělávání a také k aktivnímu hledání nového či lepšího zaměstnání. Co se týče zdravotního stavu, psychiky a

okruhu jejich blízkých změny buď nezaznamenali, nebo zaznamenali zlepšení, pouze v malé míře se vyskytlo z horšení, což je velmi pozitivním zjištěním. Předpokladem však bylo, že respondenti jakékoliv změny zaznamenali a to ve větší míře než bylo zjištěno.

Vzhledem k pozitivním účinkům rekvalifikačních kurzů by bylo dobré je efektivněji a častěji přiřazovat uchazečům o zaměstnání. Avšak pozitivní účinky mohou být snižovány neúspěchem při následném hledání zaměstnání. V této fázi by bylo dobré účastníkům více pomáhat například doporučením alespoň kariérního poradenství. Nebo v lepším případě větší spolupráce zaměstnavatelů s úřady práce, či vzdělávacími centry, ve kterých se rekvalifikace uskutečňují. Při této spolupráci by bylo možné specifikovat zaměření kurzů přímo na požadavky určitého zaměstnavatele, u kterého by poté měli rekvalifikovaní větší šanci získat zaměstnání. Také vzhledem k náročnosti některých rekvalifikačních kurzů by bylo vhodné účastníkům pomoci s plánováním využití času, který při dlouhodobé nezaměstnanosti neumějí efektivně využít, dostávají se do časové tísně a tím snižují své časové možnosti, které by mohli využít k hledání zaměstnání.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

- BENEŠ, M. *Andragogika: 2.*, aktual. rozšíř. vyd., Praha, Grada, 2014, ISBN 978-80-247-4824-5.
- BENEŠ, M. *Úvod do andragogiky*, 1.vyd., Praha, Karolinum, 1997, ISBN 80-7184-381-4.
- BENEŠ, M. *Andragogika*, 1.vyd., Praha, Grada, 2008, ISBN:978-802-4725-802.
- BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1 vyd., Praha: Grada, 2002, Psyché. ISBN 80-247-9006-8.
- BUCHTOVÁ, B. *Psychologie a nezaměstnanost: zkušenosti a praxe*, sborník referátů z mezinárodní konference, Brno, Masarykova univerzita, 2004, ISBN 80-210-3457-2.
- KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce, Vývoj a tendence v souvislosti se vstupem ČR do EU*, 1.vyd., Praha, Professional Publishing, 2003, ISBN: 80-86419-48-7.
- MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1.vyd., Praha, Slon-sociologické nakladatelství, 1994, ISBN 80-901-4249-4.
- MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, Nové rozšíř. vyd., Praha, SLON-Sociologické nakladatelství, 1998, ISBN 80-901424-9-4.
- MAREŠ, J., PRŮCHA, J. a E. WALTEROVÁ. *Pedagogický slovník*, 4., aktual. vyd., Praha, Potrál, 2003, ISBN: 80-7178-772-8.
- MUŽÍK, J. *Androdidaktika*, Praha, Wolters Kluwer, 2004, ISBN: 80-7357-045-9.
- MUŽÍK, J. *Didaktika profesního vzdělávání dospělých*, Plzeň, Fraus, 2005, ISBN 80-7238-220-9.
- MUŽÍK, J. *Andragogická didaktika*, Praha, CODEX BOHEMIA, 1998, ISBN: 80-85963-52-3.
- NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*, 1.vyd., Praha, VŠE, 2002, ISBN 80-245-0350-6.
- PALÁN, Z. *Základy andragogiky*, Praha, Univerzita Jana Amose Komenského, 2008, ISBN:978-80-86723-58-7.

- PALÁN, Z. *Výkladový slovník vzdělávání dospělých, DAHA*, 1997, ISBN: 80-902232-1-4.
- PALÁN, Z. *Lidské zdroje- Výkladový slovník*, Praha, ACADEMIA, 1.vyd., ISBN 80-200-0950-7.
- PRŮCHA, J. *Pedagogická evaluace*, Brno, Masarykova univerzita Brno,1996, ISBN:80-210-1333-8.
- SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*, Masarykova univerzita, Brno, 2003, ISBN 978-80-210-3048-0.
- SIROVÁTKA, T. a kol. *Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti na lokálním trhu práce a přínosů rekvalifikací a veřejně prospěšných prací pro účastníky*, Brno, VÚSPV, 2003
- SIROVÁTKA, T. a kol. *Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti na lokálním trhu práce:přínosy rekvalifikací a dalších nástrojů APZ na Břeclavsku průběžná zpráva z 3. Etapy pilotního výzkumného projektu*, Brno, VÚPSV, 2003
- SIROVÁTKA, T. a kol. *Hodnocení efektivity programů APZ v ČR*, 1 vyd., Brno: VÚPSV, 2006, ISBN: 80-87007-06-9.
- VÁCLAVÍKOVÁ, A., KOLIBOVÁ, H. a A. KUBICOVÁ *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*, Opava, Optys 2009, ISBN 978-80-85819-76-2.
- VETEŠKA, J., VACÍNOVÁ, T. *Aktuální otázky vzdělávání dospělých* : Univerzita J.A. Komenského Praha, 2011. ISBN 978-80-7452-012-9.

Seznam použitých internetových zdrojů

- Informace o Národní soustavě povolání. <http://www.nsp.cz/>. [online]. 2016 [cit. 2016-01-24]. Dostupné z: <http://info.nsp.cz/default.aspx>.
- Integrovaný portál MPSV, Úřad práce ČR- rekvalifikace, [online]. 2016 [cit. 2016-01-08] dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>.
- Integrovaný portál MPSV. [online].2016 [cit. 2016-01-24] Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>.
- JANIČKO,P., DANDOVÁ, E. *Trh práce v ČR a zákon o zaměstnanosti*, Učební text č.4,Praha, 2010, [online]. [cit.2015-12-28]. Dostupné z: www.cmkos.cz/data/articles/down_2521.pdf.
- KREJČOVÁ, B. *Analýza trhu práce a nezaměstnanosti na Karlovarsku*. [online]. Praha, 2008.[cit. 2015-12-28]. Diplomová práce. Vysoká škola ekonomická v Praze.

Vedoucí diplomové práce: RNDr. Eva Heřmanová. Dostupné z: file:///C:/Users/%C5%A0%C3%A1rka/Downloads/zaverecna_prace.pdf.

MŠMT- *Národní soustava kvalifikací*, [online]. 2016 [cit.2016-1-24]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/narodni-soustava-kvalifikaci>.

SIROVÁTKA, T. a kol., *Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti na lokálním trhu práce*, závěrečná zpráva z pilotního výzkumu, [online], Brno, VÚSPV, Praha,2003,[cit. 2016-02-19].Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/apz_zav.pdf.

Zákon č. 435/2004 Sb. § 108 o zaměstnanosti, integrovaný portál MPSV [online]. 2015 [cit. 2015-12-23]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z435_2004_2.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, Integrovaný portál MPSV [online]. 2015 [cit. 2015-12-23]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z435_2004_1.

Zaměstnanost: pro občany rekvalifikace. Integrovaný portál MPSV [online]. 2016 [cit. 2016-01-08] Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>.

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam grafů

Graf 1: Věkové skupiny	43
Graf 2: Současný status	44
Graf 3: Stupeň vzdělání	46
Graf 4: Důvod vstupu do rekvalifikace	47
Graf 5: Obsah rekvalifikace	48
Graf 6: Nabídka kurzů	49
Graf 7: Získání zaměstnání v rekvalifikovaném oboru.....	50
Graf 8: Rekvalifikace řešením nezaměstnanosti.....	51
Graf 9: Motivace k dalšímu vzdělávání	52
Graf 10: Potřeba dále se vzdělávat.....	53
Graf 11: Využitelnost nově získaných informací	54
Graf 12: Aktivní hledání zaměstnání	55
Graf 13: Změna vztahů	56
Graf 14: Změna okruhu přátel.....	57
Graf 15: Podpora přátel.....	58
Graf 16: Změna psychiky a zdravotního stavu	59

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - Dotazník	I
-----------------------------------	----------

Příloha A – Anonymní dotazník

Tento dotazník je určen především pro dlouhodobě nezaměstnané a pro ty, kteří si prošli rekvalifikačním kurzem. Cílem výzkumu bude zjištění, zda je rekvalifikační kurz užitečný a jestli uchazeči o zaměstnání díky němu získali zaměstnání a také jaké změny na sobě uchazeči pozorovali.

1. Do které věkové skupiny patříte?

Méně než 18

18-24

25-44

45-64

64 a více

2. Jaký je Váš současný status?

Zaměstnaný/á na plný úvazek

Práce na půl úvazku

Nezaměstnaný/á

Samostatně výdělečně činný/á

Student

V důchodu

3. Vyberte stupeň Vašeho vzdělání na základě mezinárodní klasifikace ISCED:

Základní vzdělání

Nižší střední vzdělání

Vyšší střední vzdělání- maturita

Vyšší odborné vzdělání

Vysokoškolské vzdělání

Jiné vzdělání:

4. Co je důvodem vstupu do rekvalifikace?

Získání/udržení podpory

Zvýšení kvalifikace

Změna kvalifikace

Získání zaměstnání

5. Co by měla obsahovat rekvalifikace?

Pouze teoretickou výuku

Teoretickou výuku s praktickou výukou

Teoretickou výuku s možností praxe u potenciálního zaměstnavatele

6. Jaká by měla být nabídka kurzů?

Podle nabídky úřadu práce

Podle svého výběru

Podle nabídek zaměstnavatelů

7. Získali jste práci v rekvalifikovaném oboru?

Ano

Ne

8. Myslíte si, že je rekvalifikace řešením nezaměstnanosti?

Ano

Ne

9. Motivoval Vás rekvalifikační kurz k případnému dalšímu vzdělávání se?

Ano, myslím si, že je to potřeba

Ano, ale pokud mi to umožní/zaplatí zaměstnavatel

Ne, myslím se, že je to zbytečné

10. Myslíte si, že je v dnešní době potřeba se dále vzdělávat (zvyšovat, rozšiřovat, měnit kvalifikaci)?

Ano

Ne

11. Jsou pro Vás nově získané informace využitelné?

Ano, získala sem práci ve které je využiji

Ano, ale ne pro nově získané zaměstnání

Ne, práci jsem našla, ale nové poznatky nikde nevyžiji

Ne, práci jsem nezískala

12. Hledali jste aktivně zaměstnání v průběhu rekvalifikace?

Ano, intenzivněji

Ano, stejně jako předtím

Ne, chtěl jsem hledat až po rekvalifikaci

13. Změnily se během rekvalifikace Vaše vztahy s partnerem a blízkými příbuznými?

Zhoršily

Zlepšily

Žádnou změnu jsem nezaznamenal/a

14. Změnil se okruh Vašich přátel?

Ano

Ne

15. Pokud se nezměnil Váš okruh přátel byli/jsou pro Vás oporou v době nezaměstnanosti a rekvalifikace?

Ano

Ne

16. Změnila se Vaše psychika a zdravotní stav?

Zhoršení

Zlepšení

Žádnou změnu jsem nezaznamenala/a

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Šárka Buberová

Obor: Vzdělávání dospělých

Forma studia: prezenční

Název práce: Význam a přínos dalšího vzdělávání při dlouhodobé nezaměstnanosti

Rok: 2016

Počet stran textu bez příloh: 55

Celkový počet stran příloh: 4

Počet titulů českých použitých zdrojů: 24

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 10

Vedoucí práce: PhDr. Milan Demjanenko